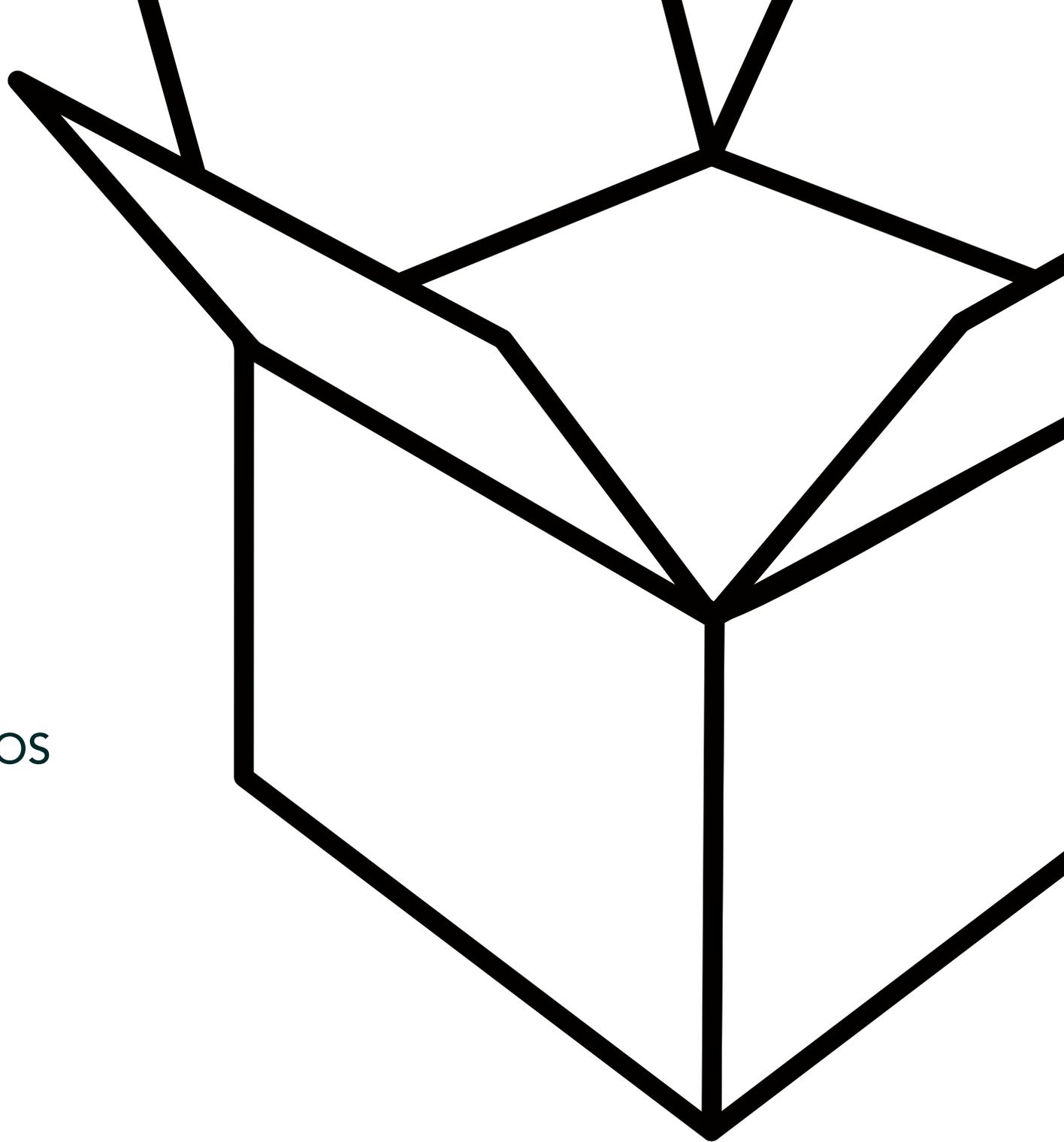


MALETÍN DE RECURSOS  
GÉNERO Y CIENCIA



## PRESENTACIÓN

Introducir la perspectiva de género en la investigación constituye un importante reto en la definición de las políticas científicas en todos los países de nuestro entorno. La igualdad de género y el no ser discriminado por razón de sexo constituyen derechos fundamentales reconocidos en las declaraciones internacionales de derechos humanos, en la normativa de la Unión Europea y en todas las constituciones de los Estados democráticos. Además, se constata también, a partir de todos los indicadores internacionales, que es necesario modernizar las universidades y centros de investigación para mejorar la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género.

El sistema español de ciencia, tecnología e innovación se enmarca en cinco realidades: el desarrollo de sistemas autonómicos de I+D+i con entidad propia, la creciente dimensión europea y protagonismo español en la construcción del Espacio Europeo de Investigación y del Espacio Europeo de Conocimiento, el salto cuantitativo y cualitativo de los recursos públicos destinados en esta materia, la consolidación de una comunidad científica y técnica profesionalizada, compe-

titiva y abierta al mundo, y la transición del modelo productivo español, basado fundamentalmente en la construcción y el turismo, hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación.

En el ámbito legal, la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación constituye un importante avance en relación a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, innovación y tecnología en los que tradicionalmente la mujer no ha tenido suficiente visibilidad. Esta ley introduce la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica que deberá ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades impulsa que la investigación, la innovación y la tecnología se tratan como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, mediante el establecimiento de sistemas que permitan incorpo-



rar mejor a las mujeres en los órganos de representación y en la investigación propiamente dicha.

Con el mismo objetivo, la Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología (ENCYT) se dirige a poner la I+D+i al servicio de la ciudadanía, del bienestar social y de un desarrollo sostenible, con plena e igual incorporación de la mujer, como un factor de mejora de la competitividad empresarial y como un elemento esencial para la generación de nuevos conocimientos.

No es fácil cumplir con estos objetivos, enmarcados en las estrategias internacionales y europeas. Por ello, a partir de los resultados de un Proyecto de Investigación financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, ofrecemos este “Maletín de recursos sobre género y ciencia”, que contiene propuestas, informaciones, indicadores y estrategias dirigidas a la consecución de una mejor integración de la perspectiva de género en la investigación científica universitaria.

Por ello, el Maletín contiene varios recursos:

1. Las recomendaciones que, desde la Unión Europea se vienen adoptando con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en la investigación científica.
2. Cláusulas modelo para ser introducidas en los Estatutos de las Universidades, cada una de ellas con una justificación acerca de su adecuación a los objetivos que se pretenden.
3. Un Manual-Guía para las instituciones científicas, permitiendo que éstas operen con una planificación estructurada, fiable y concreta, en los diversos ámbitos que se deben establecer para que la transversalidad de género se realice con criterios de calidad.
4. Un documento para poder efectuar presentaciones públicas sobre género y ciencia.
5. La legislación y jurisprudencia vigentes, de ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico, así como la adoptada en el seno de las Universidades.
6. Un Glosario de términos, para poder identificar correctamente el vocabulario científico aplicable a la perspectiva de género en la investigación universitaria.



7. Los enlaces considerados de interés, para acceder a la documentación relevante sobre políticas de igualdad y, específicamente, sobre mujer y ciencia.

Todo ello ha sido trabajado en el marco del Proyecto DER2010-09940-E, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, con la colaboración directa de la Dra. Inés Sánchez de Madariaga, Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia adscrita a la Secretaría de Estado de Investigación. Pretendemos con ello, ofrecer a las Universidades españolas, instrumentos operativos y plausibles, dirigidos a fomentar la calidad de nuestro sistema de investigación e innovación en un marco de excelencia.

**Teresa Freixes**

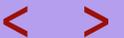
Investigadora principal del proyecto.



# 01

RECOMENDACIONES  
DESDE LA UNIÓN EUROPEA  
MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ



## RECOMENDACIONES DESDE LA UNIÓN EUROPEA

En los últimos años se han realizado numerosos informes e investigaciones que formulan propuestas de actuación. Los más recientes publicados en el contexto europeo:

**A > CAMBIO ESTRUCTURAL EN LAS INSTITUCIONES CIENTÍFICAS: EXCELENCIA, IGUALDAD Y EFICIENCIA EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN**

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/structural-changes-final-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf)

**B > PROYECTO EUROPEO GenSET**

<http://www.genderinscience.org/>

**C > INFORME 2011 DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA**

<http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/competitiveness-report/2011/executive-summaries/es.pdf>

**D > RECOMENDACIONES PARA COORDINAR EL 7º PROGRAMA MARCO CON LOS FONDOS ESTRUCTURALES**

<http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/96116691EN6.pdf>

**E > GENDERED INNOVATIONS**

<http://genderedinnovations.stanford.edu/>



## **CAMBIO ESTRUCTURAL EN LAS INSTITUCIONES CIENTÍFICAS: EXCELENCIA, IGUALDAD Y EFICIENCIA EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN**

Este documento propone un conjunto de medidas que pueden ser desarrolladas por los distintos agentes del sistema de ciencia y tecnología. En concreto, propone las siguientes actuaciones a las Universidades e instituciones científicas:

1. Garantizar que la dimensión de género esté integrada en el currículum de las licenciaturas y postgrados en toda la universidad (especialmente en la ingeniería y la ciencia – p. ej. Universidad de Stanford)
2. Adoptar un plan de igualdad e incluir los resultados de la auditoría (estadísticas desglosadas por género) en informes anuales, que deben incluir la brecha salarial por razón de género, estadísticas de empleados y participación en los comités senior
3. Adoptar y poner en práctica un conjunto de buenas prácticas (p. ej. recomendaciones genSET)
4. Proporcionar actualización de capacidades para las carreras y en el contenido de la investigación (formación y expertise)

> Volver a Recomendaciones desde la Unión Europea

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/structural-changes-final-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf)

> Traducción al castellano:

<http://www.micinn.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD>



## PROYECTO EUROPEO GenSET

# B

Esta iniciativa, inscrita en el marco del 7º Programa Marco de Investigación y Desarrollo de la Comisión Europea, tiene por objetivo mejorar la excelencia científica mediante la implementación rigurosa de la perspectiva de género y la aplicación de buenas prácticas de género en las instituciones de investigación. Con el apoyo de personas expertas en género reconocidas internacionalmente, se ha creado una red de stakeholders, integrada por un centenar de instituciones europeas de investigación. GenSET ha generado un informe dirigido a las instituciones que incluye las recomendaciones específicas:

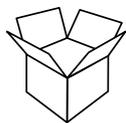
- revisión sistemática (*gender-proofing*) de los documentos importantes
- evaluación del impacto del género en políticas y prácticas
- formación del personal en análisis de sexo y género en la investigación e introducción de evaluación regular del personal (p. ej. la Universidad de Tromsø)
- asesoramiento, trabajo en red, modelos
- código de conducta para desarrollar estándares para jóvenes investigadores/as
- creación de una unidad de igualdad de género (en un nivel jerárquico alto); centro

> Volver a Recomendaciones desde la Unión Europea

de experiencia técnica para mujeres y ciencia

- equilibrio de género en comités, y formación a los hombres para que comprendan el problema; desarrollo del liderazgo en la implementación de la conciencia del género (p. ej. Programa STRIDE de U. de Michigan)
- equilibrio profesional-personal para hombres y mujeres
- entorno laboral positivo: dignidad para todos, ausencia de acoso o de bullying, ombudsman, formación (p. ej. formación en línea obligatoria sobre acoso en la Universidad de Stanford)
- equilibrio de la carga de trabajo justo y transparente; garantizar que a las mujeres no se les adjudica más trabajo docente, administrativo y de atención a los alumnos
- reconocimiento justo del trabajo; garantizar la autoría justa, dando crédito donde corresponda
- condiciones de movilidad y de contratación
- como mínimo: datos e indicadores, realizar encuestas de clima en los departamentos (diagnóstico)

<http://www.genderinscience.org/>



## INFORME 2011 DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

Este documento aboga por la necesidad de conseguir el equilibrio de género en el contexto de la investigación y la innovación.

<http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/competitiveness-report/2011/executive-summaries/es.pdf>

> Volver a Recomendaciones desde la Unión Europea

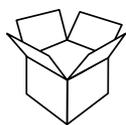


## RECOMENDACIONES PARA COORDINAR EL 7º PROGRAMA MARCO CON LOS FONDOS ESTRUCTURALES

En este documento el Comité de Investigación Científica y Técnica de la UE (CREST) ofrece catorce recomendaciones en seis ámbitos prioritarios: el desarrollo de estrategias de R+D; la excelencia en la investigación, instando a la incorporación de más mujeres; la cooperación internacional; el aprovechamiento de resultados de R+D y la mejora en la comunicación.

[http://cordis.europa.eu/documents/  
documentlibrary/96116691EN6.pdf](http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/96116691EN6.pdf)

> Volver a Recomendaciones desde la Unión Europea



## **LAS INNOVACIONES DE GÉNERO EMPLEAN EL SEXO Y EL ANÁLISIS DEL GÉNERO COMO UN RECURSO PARA CREAR NUEVOS CONOCIMIENTOS Y TECNOLOGÍA**

### **El proyecto de la innovación de género:**

1. Desarrolla métodos prácticos de análisis de sexo y género para la ciencia, salud y medicina, así como la ingeniería.
2. Provee estudios de casos así como ilustraciones concretas de como el análisis de sexo y género conduce a la innovación.

### **¿Por qué innovaciones de género?**

Treinta años de investigaciones han revelado que las tendencias sobre el sexo y el género pueden ser socialmente dañinas y costosas. Por ejemplo, entre 1997 y 2000, 10 drogas han sido retiradas del mercado de los Estados Unidos debido a la amenaza que suponían para la salud, 4 de ellas eran más perjudiciales para las mujeres. Es crucial e importante identificar los perjuicios de género y entender como funcionan en la ciencia y tecnología. Pero el análisis no puede concluir aquí: Analizando el sexo y el género desde una perspectiva puede servir como un recurso para estimular nuevos conocimientos y tecnologías. Desde el principio, el

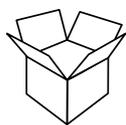
> [Volver a Recomendaciones desde la Unión Europea](#)

análisis de sexo y género ha servido como un control para proveer un rigor crítico para la investigación, política y práctica en ciencia, medicina e ingeniería.

### **Innovaciones de género**

- Añadir valor en investigación e ingeniería garantizando excelencia y calidad en los resultados y mejora de la sostenibilidad.
- Añadir valor a la sociedad mediante la creación de investigación y proyectos de ingeniería más responsables con las necesidades sociales y medioambientales.
- Añadir valor al negocio mediante el desarrollo de nuevas ideas, patentes y tecnología.

Las innovaciones de género, alimentadas por métodos sofisticados de género, estimulan la creación de ciencia y tecnología responsable con el género, haciendo mejor la vida de ambos, hombres y mujeres alrededor del globo terráqueo.



> Volver a Recomendaciones desde la Unión Europea

### **Objetivo del proyecto de las innovaciones de género**

El objetivo del proyecto de las innovaciones de género es proveer científicos e ingenieros con métodos prácticos para el análisis de sexo y género. Para que coincida el alcance global de la ciencia y tecnología, los métodos del análisis de sexo y género están siendo desarrollados a través de colaboraciones internacionales tal y como fue recomendado en 2010 por genSER en el Informe Consensuado y las Resoluciones de las Naciones Unidas relacionadas al género, ciencia y tecnología aprobadas en marzo de 2011.

### **¿Quién está implicado?**

El proyecto actual sobre las Innovaciones de Género fue iniciado en la Universidad de Stanford en julio de 2009. En enero de 2011 la Comisión Europea estableció un grupo de expertos en "Innovación a través del Género" por un periodo de dos años con el propósito de desarrollar las dimensiones del género en cuanto a investigación e innovación en la Unión Europea. Además de

contar con expertos dibujantes de todo Estados Unidos, este proyecto ahora involucra expertos de los 27 países miembros de la Unión Europea. El grupo de expertos está dirigido por Londa Schiebinger, profesora de Historia y Ciencia en la Universidad de Stanford; Ineke Klinge, asociado Profesor de medicina de género en la Universidad de Maastricht; Escuela Caphri para la Salud Pública y Cuidados Primarios; Inés Sánchez de Madariaga, Profesora de urbanística en la Escuela de Arquitectura de Madris y Martina Schraudner, Profesora de Género y diversidad en La Universidad Técnica de Organizaciones en Fraunhofer, Berlín.

<http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/96116691EN6.pdf>

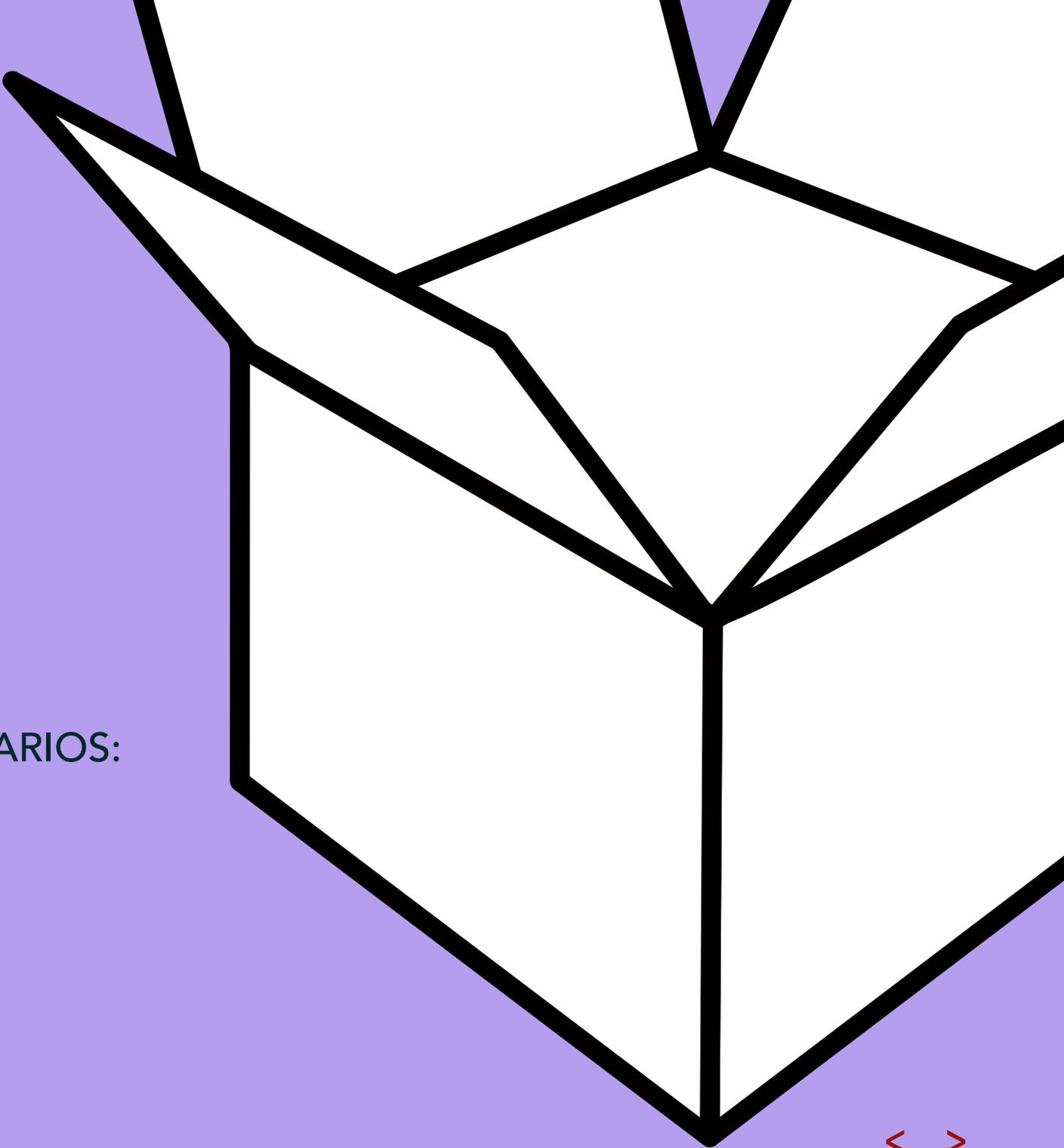
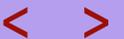


# 02

ESTATUTOS UNIVERSITARIOS:  
CLÁUSULAS MODELO

MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ



Este apartado contiene una propuesta de redacción de diversas cláusulas estándar que pretenden ofrecer un modelo que se podría incorporar en las normas estatutarias de cualquier universidad. Su objetivo es el de promover la igualdad de género en la investigación científica a través del fomento de la participación de las mujeres en la ciencia y de la integración de la dimensión de género en todas las áreas de investigación y en la gestión universitaria en general.

En la presentación de las cláusulas se ha tenido en cuenta su carácter de ejemplo y, por tanto, se ha respetado en cada caso el marco establecido por el principio rector que conforma la autonomía universitaria.

Para elaborar esta propuesta de clausulado se ha partido de los datos empíricos sobre la presencia desigual de hombres y mujeres en nuestro sistema científico que aportan los documentos *Científicas en cifras 2011* y el *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Dichos documentos, cuya redacción fue impulsada por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, nos muestran

el avance conseguido en esta materia pero también las dificultades que aún persisten.

Se han utilizado, además, documentos reales ya existentes (reglamentos, estatutos, normas de funcionamiento y organización, etc.) que, debido a su actualidad, sirven de base para proponer modificaciones.



## PROPUESTA DE ARTICULADO

- 01** > GOBERNANZA EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
- 02** > REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD
- 03** > PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO ACADÉMICO DE LA CIENCIA Y LA INVESTIGACIÓN
- 04** > GÉNERO Y REFORMA DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN
- 05** > GÉNERO Y DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
- 06** > UNIDADES DE IGUALDAD
- 07** > PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
- 08** > PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 09** > ESTUDIOS, ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE GÉNERO



## PROPUESTA DE ARTICULADO

- 10** > USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE
- 11** > GÉNERO Y CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA
- 12** > GÉNERO Y SUBVENCIONES, AYUDAS Y BECAS
- 13** > GÉNERO Y AYUDAS A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
- 14** > GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS LABORALES
- 15** > INFORME ANUAL EN MATERIA DE IGUALDAD



## GOBERNANZA EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

(Propuesta de texto)

1. La universidad asume firmemente el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres e implementar medidas de acción positiva encaminadas a abordar los cambios necesarios para superar el sexismo y las estructuras jerárquicas androcéntricas en el seno de la comunidad universitaria.

2. Las máximas autoridades académicas de la universidad elaborarán, aprobarán y comunicarán, con la participación de todos los grupos de interés internos, un código de conducta que concretará la misión, la visión, los valores y los principios de la universidad respecto a la igualdad de mujeres y hombres. El código de conducta actuará como una herramienta de gestión de la responsabilidad social universitaria que ha de contribuir a la modernización e interiorización de los valores organizativos y a la concreción de las pautas de comportamiento que han de seguir las personas integrantes de la universidad en sus relaciones internas y externas, con el objetivo de mejorar la vida de las personas.

3. A los efectos dispuestos en los apartados anteriores, todas las políticas educativas,

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado

científicas y de recursos humanos que se lleven a cabo en la universidad incorporarán la valoración del impacto de género.



## Justificación de la propuesta

< volver a Gobernanza en favor de la igualdad de mujeres y hombres

Las propuestas de modernización de las universidades que se encuentran tanto en la Agenda Europea de Modernización de las Universidades como en la Estrategia Universidad 20 5 cuentan, entre sus pilares fundamentales, con el concepto de responsabilidad social universitaria. Incorporándose de manera transversal en todas las actividades, en la gestión interna y en la proyección exterior de las universidades españolas, la responsabilidad social universitaria debería convertirse en su seña de identidad.

También el Proceso de Bolonia engloba cuestiones que tienen que ver con la responsabilidad universitaria que, en su dimensión social, aboga por la eliminación de las barreras de género que impiden el libre acceso a la educación universitaria y por la definición de indicadores que permitan evaluar y hacer el seguimiento de los progresos en este ámbito.

En efecto, el concepto de responsabilidad social había surgido con un fuerte sesgo medioambiental en relación a la voluntad de obtener un desarrollo sostenible en el sentido restringido de compatibilizar el mante-

nimiento del medio ambiente y la actividad económica. Sin embargo, debido a la globalización, la responsabilidad social, cuya aplicación se ha extendido al ámbito de los derechos humanos, refuerza, por tanto, su dimensión interna y deja de ser solamente una proyección filantrópica o ecológica para ligarse directamente a la gestión de la organización.

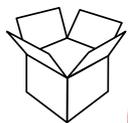
Esta vertiente se ha reforzado con elementos relativos a las pautas de gestión, la seguridad y la salud en el trabajo, las prácticas laborales y la gestión de las personas; contextos donde la igualdad de mujeres y hombres adquiere un papel central.

Como señala el *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social y en el sistema de ciencia y tecnología, supone una cuestión de gran importancia para nuestro país y para nuestra economía. Por tanto, continúa el texto, se debe instar a todas las instituciones para que, desde sus respectivas responsabilidades, trabajen para lograr el objetivo planteado en Europa: que en



< volver a Gobernanza en favor de la igualdad de mujeres y hombres

2030 la mitad de los científicos y los responsables de la política científica, en todos los campos y en todos los niveles, sean mujeres. La responsabilidad social se erige como estrategia fundamental para la consecución de estos objetivos.



## Marco normativo de referencia

< volver a Gobernanza en favor de la igualdad de mujeres y hombres

- Artículos 1.1, 9.2 y 14 de la Constitución española de 1978.
- Artículos 8, 10 y 157.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea.
- Artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- Artículos 3, 4, 14, 15 y Título VII de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley orgánica de Igualdad).
- Exposición de Motivos de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (Ley de Universidades).



## Marco orientador

< volver a Gobernanza en favor de la igualdad de mujeres y hombres

- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. Cumplir la Agenda de Modernización para las Universidades: Educación, Investigación e Innovación. Bruselas 10.05.2006, COM (2006) 208 final.
- Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. Bruselas 2.7.2002 COM (2002) 347 final.
- Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas, 18.7.2001, COM (2001) 366 final.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas. Propuesto en el año 1999 y operativo desde el año 2000.



## REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD

*(Propuesta de texto)*

1. *La universidad se compromete a alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos sus órganos de gobierno, gestión, participación y consulta. Con ese objetivo, se deben identificar los talentos femeninos que se encuentran entre el personal y facilitar su acceso a las cargos de toma de decisiones.*

2. *Con esta finalidad, la universidad llevará a cabo una base de datos de candidatas y, en su caso, proporcionará formación específica.*

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado



## Justificación de la propuesta

< volver a Representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad

La visión estratégica del Espacio Europeo de Investigación, que fue adoptada en 2010, asume como objetivo para el año 2030 que la mitad del personal de todas las disciplinas y de todos los niveles del sistema científico sean mujeres. Se trata de eliminar la segregación horizontal y vertical que hoy en día existe en la contexto científico europeo y español. La presencia de mujeres en los puestos más elevados de la profesión científica no es proporcional al número de mujeres cualificadas que cuentan con la edad, los méritos y la motivación necesaria para acceder a ellos. El número de mujeres que ocupan cargos de liderazgo, además, está prácticamente estancado y aumenta muy lentamente en el tiempo.

a una mayor eficacia en la formulación de las políticas así como a una mejora en la calidad de vida de todas las personas.

La representación equilibrada definida en la Ley orgánica de Igualdad constituye una medida decisiva para el empoderamiento de las mujeres ya que exige una participación equitativa de ambos sexos en el ejercicio del poder así como en la toma política y pública de decisiones. Además, su alcance conducirá, mediante la redefinición de prioridades y la inclusión de nuevos asuntos en la agenda política de la universidad,



## Marco normativo de referencia

< volver a Representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad

- Apartado 1 de la Disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación).
- Artículos 14.4, 16 y Disposición adicional primera de la Ley orgánica de Igualdad.
- Artículos 13, 27.1, 41.4 y 62 de la Ley de Universidades.



## Marco orientador

< volver a Representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad

- Recomendación del Consejo de Europa REC (2003) del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos político y público. Adoptada el 12 de marzo de 2003. Memorando explicativo correspondiente.
- Resolución del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2001 (Boletín UE 1/2-2001), relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones.



## **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO ACADÉMICO DE LA CIENCIA E INVESTIGACIÓN**

*(Propuesta de texto)*

1. La universidad velará por la transparencia, la equidad y la confidencialidad en todos los procedimientos relacionados con la selección y evaluación del personal investigador con el objetivo de eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. Establecerá también las medidas de aseguramiento adecuadas.

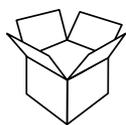
2. La universidad actuará para asegurar el aumento de la participación de las mujeres en el sistema de ciencia e investigación. En particular, centrará sus esfuerzos en las áreas donde la desigualdad y el sesgo de género suponen trabas para la participación de las mujeres:

- a) Producción de conocimiento científico.
- b) Procesos de investigación.
- c) Reclutamiento y permanencia.
- d) Promoción profesional.
- e) Valorización de la excelencia en la ciencia.

3. La universidad fomentará una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento e impulsará acciones dirigidas

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado

*especialmente a favorecer al sexo menos representado para promover la igualdad en todas las profesiones científicas e investigadoras.*



## Justificación de la propuesta

Eliminar los obstáculos y barreras que hoy dificultan las carreras de las mujeres en la ciencia europea requiere de políticas públicas efectivas. La Comisión Europea inició este camino en 1999 con la creación de dos organismos encargados de definir e implementar las líneas de la actuación: la Unidad de Mujeres y Ciencia, en el seno de la Dirección General de Investigación, y el Grupo de Helsinki. Este último se configura como un grupo asesor de la Comisión en el que participan los Estados miembros con una representante del Gobierno y otro de las instituciones científicas. En el año 2001 la Comisión publicó el Informe ETAN, el primer documento en el que se ofrecía una panorámica global sobre la situación de las mujeres en la ciencia europea. El texto promovía la excelencia mediante la igualdad de género y evidenciaba las tres principales trabas con las que se encuentran las investigadoras. La primera de ellas es la que hace referencia al fenómeno que en inglés se denomina *leaky pipeline* (fugas en la tubería): al principio la presencia femenina en la *pipeline* de la investigación es alta pero, debido a las numerosas fugas de la tubería, muchas de las mujeres acaban desapareciendo del ámbito

< volver a Participación de las mujeres en el ámbito académico de la ciencia e investigación

científico. Las que consiguen permanecer en él se topan, a menudo, con un segundo obstáculo que denominamos *glass ceiling* (techo de cristal) y que alude a la barrera invisible pero real que impide a las mujeres acceder a los mejores puestos, ocupados mayoritariamente por hombres. Paralelamente, pueden encontrar otro tipo de traba que, conocido como *sticky floor* (suelo pegajoso), limita su participación a la realización de tareas poco creativas.

También el documento *Científicas en cifras 2011*, segunda publicación sobre la situación de la mujer en el ámbito científico e investigador (la primera fue realizada en 2007), da a conocer cuáles son las circunstancias en las que se encuentra el sexo femenino en la carrera formativa e investigadora en nuestro país y cómo estas evolucionan a lo largo del tiempo.



## Marco normativo de referencia

< volver a Participación de las mujeres en el ámbito académico de la ciencia e investigación

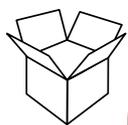
- Artículo 11 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Apartado 4 de la Disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.



## Marco orientador

< volver a Participación de las mujeres en el ámbito académico de la ciencia e investigación

- Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de mayo de 2008, sobre la mujer y la ciencia (2007/2206(INI)).



## GÉNERO Y REFORMA DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN

(Propuesta de texto)

*La universidad, con el objetivo de mejorar el atractivo y la competitividad de una formación europea capaz de adecuarse a las nuevas necesidades de los estudiantes de cara a su inserción laboral, impulsará las actuaciones siguientes:*

*1. Inclusión de los Estudios de Género y de las Mujeres en el catálogo de las nuevas titulaciones de Grado que contempla el Espacio Europeo de Educación Superior, para dar respuesta a los perfiles profesionales derivados de las políticas de igualdad.*

*2. Inclusión de asignaturas troncales y obligatorias adaptadas a las diferentes titulaciones universitarias dirigidas a introducir la aportación de los Estudios de Género en las distintas disciplinas.*

*c) Inclusión de los Estudios de Género y de las Mujeres en la oferta formativa de Máster, Doctorado y Postgrado.*

*3. Verificación de la presencia de la dimensión de género en todas las disciplinas académicas mediante su inclusión en los objetivos y los contenidos formativos comunes de cada titulación.*

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado

*4. Introducción de la dimensión de género en los diferentes campos del conocimiento donde se desarrolla una labor investigadora.*



## Justificación de la propuesta

< volver a Género y reforma de la enseñanza y la investigación

La densa trayectoria que viene desarrollándose desde hace más de veinticinco años hace incuestionable en la actualidad la importancia de los Estudios de Género y de las Mujeres en la universidad española. En este sentido, su introducción en el EEES constituye una medida relevante que ofrece, además, la posibilidad de crear asignaturas de género e introducir la perspectiva de género en las materias tradicionales de títulos de grado o postgrado de cualquier naturaleza.

La construcción del conocimiento en la Universidad desde el actual y predominante androcentrismo oculta la contribución de las mujeres a la cultura y concede categoría de universal a los productos culturales de algunos varones, que se convierten así en paradigma de lo humano.

Existen posibilidades de transformación social en materia de igualdad de derechos a través de la incorporación de materiales específicos y metodologías alternativas en el sistema educativo. Como señala la Declaración de Bolonia, que sienta las bases del EEES, para la construcción de una nueva ciudadanía europea, la Universidad consti-

tuye un componente indispensable “capaz de dar a sus ciudadanos las competencias necesarias para afrontar los retos del nuevo milenio, junto con una conciencia de compartición de valores y pertenencia a un espacio social y cultural común”. Los Estudios de Género y de Mujeres son, por muchas razones de índole social, política y académica, una pieza clave en ese engranaje.



## Marco normativo de referencia

< volver a Género y reforma de la enseñanza y la investigación

- Apartado 2 de la Disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Artículo 25 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Disposición adicional cuarta de la Ley de Universidades.
- Artículo 4.7 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



## Marco orientador

< volver a Género y reforma  
de la enseñanza y la investigación

- Declaración de Ministros de Educación de la UE. Berlín. 2003
- Declaración de Bolonia de 1999.



## GÉNERO Y DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

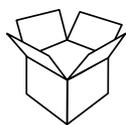
(Propuesta de texto)

1. Para garantizar la correcta incorporación y el desarrollo de la perspectiva de género en la enseñanza, la universidad formará al profesorado en esta materia, tanto en el estadio inicial del aprendizaje como a través de una formación continua.

2. Asimismo, la universidad incorporará a personas expertas en igualdad y perspectiva de género y de las mujeres en los diferentes ámbitos científicos y organismos públicos vinculados a la organización y al desarrollo de la docencia, así como en los que se dedican a la concesión y evaluación de los proyectos y la actividad investigadora.

3. La universidad impulsará que el Consejo de rectores proponga que la perspectiva de género sea considerada un criterio de calidad en la Guía de Evaluación de la ANECA.

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado



## Justificación de la propuesta

< volver a Género y docencia e investigación universitaria

El enfoque de género en el mundo académico fomenta la reflexión y la formación que permite al alumnado incorporar esta categoría como una herramienta conceptual y metodológica para dar respuesta a las situaciones derivadas del día a día profesional. Se pretende, por tanto, que las personas implicadas en los estudios de género utilicen este enfoque en el análisis crítico de los fenómenos sociales. También se busca promover la excelencia a través de la diversidad y mejorar la investigación y la innovación.

Una docencia que ignora el enfoque de género perpetúa un déficit histórico que afecta a la formación de las personas que desarrollarán su vida profesional en todos los ámbitos y que tiene como consecuencia el empobrecimiento de la inteligencia humana. La ausencia de una perspectiva de género obstaculiza también el camino para hacer de nuestra sociedad la democracia avanzada propugnada por las normas institucionales e impide la igualdad transversal proclamada en los tratados de la Unión Europea.



## Marco normativo de referencia

< volver a Género y docencia  
e investigación universitaria

- Artículo 51 c) de la Ley orgánica de Igualdad.
- Disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.



## Marco orientador

< volver a Género y docencia  
e investigación universitaria

- El Género en la Investigación. Comisión Europea y Ministerio de Ciencia e Innovación. 2011.



## UNIDADES DE IGUALDAD

# 06

(Propuesta de texto)

1. La universidad creará las unidades de igualdad que sean necesarias para impulsar la coordinación y colaboración interuniversitaria e intrauniversitaria para la ejecución de lo dispuesto en la legislación y en los estatutos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Dichas unidades tendrán una posición orgánica, una relación funcional adecuada y una dotación material y presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.

2. Las unidades de igualdad ejercerán sus funciones con objetividad e imparcialidad. Les corresponderán, en todo caso, el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Impulsar políticas orientadas a hacer visible el sexismo y estimular el cambio a favor de la igualdad de mujeres y hombres en la universidad.

b) Impulsar y coordinar la elaboración e implementación del plan de igualdad y las medidas de responsabilidad social de la universidad.

c) Dinamizar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de formación profesional continuada del PDI y del PAS y

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- < Volver a Propuesta de articulado

proponer los programas de formación en materia de igualdad y lucha contra la violencia dirigidos a los y las estudiantes.

d) Proponer los canales de comunicación para la difusión de la información referida a las iniciativas de actuación contra el sexismo que se pongan en marcha en la universidad.

e) Proponer la realización periódica de jornadas sobre la situación de las mujeres en los diversos ámbitos sociales.

f) Prestar asistencia a la comunidad académica ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

g) Elaborar un procedimiento de actuación para los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

h) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.

i) Servir de cauce para recoger opiniones y sugerencias y estimular la aplicación de medidas contra el sexismo.

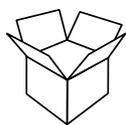
j) Realizar un análisis anual sobre la situación y los progresos en materia de igualdad de mujeres y hombres conseguidos en la Universidad.

k) Elaborar un informe anual en el que se recojan las actuaciones llevadas a cabo en



*materia de igualdad en la universidad e impulsar el proceso de difusión del contenido de este informe entre los diferentes órganos generales de gobierno, de consulta y en toda la comunidad académica.*

*l) Estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de actuación.*



## Justificación de la propuesta

[< volver a Unidades de igualdad](#)

Las unidades de igualdad se configuran como los órganos que han de llevar a cabo el trabajo transversal de implementación de la igualdad y la perspectiva de género en la universidad. Las unidades de igualdad deberán estar formadas por personas con formación específica en materia de igualdad y perspectiva de género y con capacidad para recoger las sensibilidades de todos los sectores y estamentos de una universidad.

Es indispensable que las unidades de igualdad dispongan de asesoramiento legal para conocer las obligaciones de la institución en cuanto al cumplimiento de las leyes y normativas que afecten a su trabajo.



## Marco normativo de referencia

[< volver a Unidades de igualdad](#)

- Disposición adicional duodécima de la Ley de Universidades.



## PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

(Propuesta de texto)

1. La universidad aprobará e implementará, con la participación de la comunidad universitaria, un plan de igualdad de mujeres y hombres dirigido al PDI y al PAS que incluirá también medidas específicas dirigidas a su colectivo de estudiantes.

2. Previa elaboración de una diagnosis de la situación, el plan de igualdad debe fijar los objetivos concretos de igualdad efectiva, las estrategias y prácticas que se deben adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

3. El Plan de Igualdad debe contemplar, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a:

a) El acceso en igualdad de condiciones a la enseñanza y a la investigación universitaria. En particular, se deben tomar medidas encaminadas a eliminar el sexismo de la plantilla del PAS y del PDI.

b) El acceso en igualdad de condiciones al trabajo, la promoción profesional dentro de la universidad y, en particular, a la definición de la calidad, la excelencia y la suficiencia,

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- < Volver a Propuesta de articulado

a la organización de los concursos-oposiciones y a la igualdad en la plantilla del PDI y del PAS.

c) Las políticas específicas dirigidas a incrementar la participación y la visibilidad de las mujeres en las carreras científicas.

d) La organización de las condiciones de trabajo a partir de una perspectiva de género que tenga en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

e) La promoción de la dimensión de género en los planes de estudio de grados y post-grados.

f) La promoción de la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, de participación y de consulta de la universidad.



## Justificación de la propuesta

[< volver a Plan de igualdad de mujeres y hombres](#)

La falta de discriminación en una organización no garantiza la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres. Ciertamente, a pesar de los avances conseguidos en materia de igualdad, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el ámbito académico.

Un plan de igualdad es una estrategia institucional destinada a atajar los desequilibrios y a promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la universidad, con la convicción de que dichas medidas aumentarán su responsabilidad social y beneficiarán a toda la comunidad académica y al conjunto de la sociedad.

El plan de igualdad debe formular medidas que favorezcan la incorporación de las personas a la carrera profesional, así como su permanencia y desarrollo y que obtengan una participación equilibrada de ambos sexos en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad.



## Marco normativo de referencia

< volver a Plan de igualdad de mujeres y hombres

- Apartado 6 de la Disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.



## PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

(Propuesta de texto)

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado

1. El presupuesto de la universidad incluirá la perspectiva de género con el objetivo de adecuar el gasto público a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres que integran la comunidad académica y avanzar en la erradicación de las desigualdades existentes. Con esta finalidad deberán llevarse a cabo las actuaciones siguientes:

- a) Los departamentos remitirán a la unidad de igualdad un informe que, en los términos que establezca la citada unidad, analice el impacto de género de sus programas de gasto.
- b) Dicho informe constituirá la base sobre la que la unidad de igualdad formulará un informe de impacto de género que acompañará al presupuesto de la universidad y para cuya redacción final se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes de la misma unidad, de los departamentos y del rectorado.

2. A efectos de estos Estatutos, se entiende por presupuestos con perspectiva de género aquellos que clasifican la totalidad de los programas presupuestarios atendiendo a su mayor o menor vinculación con la igualdad de mujeres y hombres.



## Justificación de la propuesta

< volver a Presupuestos con perspectiva de género

Concebir los presupuestos públicos con perspectiva de género supone obtener una nueva visión de la economía y de la acción pública al considerar que las finalidades generales que persiguen cada uno de los programas presupuestarios pueden y deben constituir el marco idóneo para desarrollar objetivos específicos en el ámbito de la igualdad.

El análisis de los presupuestos con perspectiva de género permite obtener información útil para mejorar la distribución de los recursos económicos entre mujeres y hombres y adecuar los procesos diseñados en la implementación de políticas de igualdad a la actividad universitaria.

Esta actuación es determinante porque la introducción de un enfoque transversal de género pone sobre la mesa las prioridades políticas y revela la realidad de las mismas. De este modo, se percibe de forma nítida a quién se contrata y para qué, a quién se beneficia, cuál es el mensaje destinado a mujeres y hombres, qué actividades se financian, etc.



## Marco normativo de referencia

< volver a Presupuestos con perspectiva de género

- Artículo 15 de la Ley orgánica de Igualdad.



## Marco orientador

[< volver a Presupuestos con perspectiva de género](#)

- Resolución del Parlamento Europeo sobre la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género (gender budgeting) [2002/2198(INI)].



## ESTUDIOS, ESTADÍSTICAS E INDICADORES DE GÉNERO

(Propuesta de texto)

1. La universidad incluirá sistemáticamente la variable sexo en sus sistemas de información y en todas las recogidas de datos, encuestas y estadísticas, en particular de estudiantes, de PAS y del PDI que lleve a cabo.

2. Asimismo, incorporará la variable sexo en los documentos de resolución de los diferentes tipos de convocatorias (habilitaciones, acreditaciones, concesión de ayudas, becas, etc.) y en las estadísticas de las personas aspirantes, de las ganadoras y de las que componen los tribunales que toman decisiones.

3. La universidad diseñará e introducirá en sus sistemas de información indicadores de género que permitan hacer visible la experiencia femenina en las operaciones estadísticas para posibilitar un mejor conocimiento de los diferentes roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

4. La universidad realizará periódicamente estudios e investigaciones sobre la situación de la desigualdad por razón de sexo en la comunidad universitaria y, en especial, en el ámbito de la investigación y difundirá los re-

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- < Volver a Propuesta de articulado

sultados. Estudiará con especial atención las situaciones y necesidades de las mujeres en las que influyen diversos factores de discriminación.



## Justificación de la propuesta

< volver a Estudios, estadísticas e indicadores de género

La utilización de la variable sexo y de los indicadores de género constituye una herramienta fundamental para la consecución de la igualdad dentro de las organizaciones, puesto que se convierte en un instrumento clave para obtener información sobre la participación de mujeres y hombres en los distintos procesos que allí tienen lugar. Los datos desagregados por sexos permiten conocer la situación de partida y medir los cambios relacionados con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; facilitan la cuantificación de los resultados de las acciones desarrolladas dentro de la institución que son evaluadas a lo largo del tiempo. En conclusión, son instrumentos fundamentales a la hora de señalar en qué medida y de qué manera se han logrado los objetivos en materia de igualdad.

Además, resulta imprescindible para la organización la utilización de indicadores de género que ilustren sobre las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

En este sentido, las conclusiones del *Libro Blanco* sobre la situación de las mujeres en la ciencia española insisten en la necesidad de generar más y mejores bases de datos que incluyan indicadores de presencia y productividad desagregados por sexos y que tengan la suficiente representatividad estadística. Se trata, según el documento, de una labor imprescindible si de verdad queremos obtener resultados robustos y significativos. En dichas conclusiones se recuerda, además, la necesidad de impulsar la disponibilidad de información individual cuantitativa y cualitativamente significativa que permita avanzar en los determinantes de las diferencias de género para detectar con precisión las causas de la *infrarrepresentación* de las mujeres en la ciencia española. Para finalizar, se aboga por la puesta en marcha de encuestas precisas y completas que periódicamente permitan ir dando cuenta de la situación de género de la ciencia en nuestro país y observar su evolución en el transcurso del tiempo.



## Marco normativo de referencia

[< volver a Estudios, estadísticas e indicadores de género](#)

- Apartado 3 de la Disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Artículo 20 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Artículo 11 de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y su reglamento de desarrollo.
- Reglamento (CE) No 753/2004 de la Comisión de 22 de abril de 2004 por el que se aplica la Decisión no 1608/2003/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las estadísticas sobre ciencia y tecnología.



## 10 USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

(Propuesta de texto)

1. La universidad asegurará un uso no sexista del lenguaje en toda su documentación escrita, gráfica y/o audiovisual, en la atención personal y en sus medios de comunicación. En particular, y con tal finalidad, elaborará las directrices que eviten estereotipos sexistas y el uso sistemático del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos, toda vez que su empleo cree ambigüedades y confusiones en los mensajes y oculte a las mujeres.

2. La universidad informará y formará a su personal en el uso no sexista de los lenguaje (escrito, verbal, iconográfico, imágenes, etc.).

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado



## Justificación de la propuesta

[< volver a Uso no sexista del lenguaje](#)

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del ámbito universitario en las relaciones tanto internas como con el resto de la ciudadanía.

El uso sexista del lenguaje es origen y causa de los fenómenos siguientes: I) invisibilización (las mujeres no constan), II) exclusión (se las omite abierta y deliberadamente), III) subordinación (aparecen en posición de objeto pasivo, objeto del habla) y IV) desvalorización (se las considera inferiores o son mencionadas como ejemplo de inferioridad cuando se trata de una comparación).

Puesto que deseamos la implantación de una política de igualdad en la universidad, el lenguaje utilizado debe visibilizar a ambos sexos, ser igualitario y evitar los estereotipos sexistas arraigados en nuestros usos lingüísticos.



## Marco normativo de referencia

[< volver a Uso no sexista del lenguaje](#)

- Artículo 14.11 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Orden de 22.03.1995 del Ministerio de Educación y Ciencia sobre adecuación de títulos académicos a la condición masculina y femenina de quienes los obtengan.



## Marco orientador

[< volver a Uso no sexista del lenguaje](#)

- Resolución de Naciones Unidas 14.1, 24ª Reunión, apartado 1, párrafo 2 (1987). UNESCO.
- Resolución de Naciones Unidas 109, 25ª Reunión, párrafo 3 (1989). UNESCO.
- Recomendación del Consejo de Europa de 21 de febrero de 1990 sobre eliminación del sexismo en el lenguaje.
- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, aprobado por decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, de 13 de febrero de 2008.



## GÉNERO Y CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

(Propuesta de texto)

1. La universidad, a través de sus órganos de contratación, establecerá cláusulas contractuales con la finalidad de promover la igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. A este efecto deberá elaborar y establecer cláusulas sociales en los diferentes momentos del proceso de contratación que permitan:

a) La incorporación de la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública que deberá reflejarse en las especificaciones técnicas del contrato, siempre que esta perspectiva sea demostrativa de la capacidad técnica exigible a las personas licitadoras y, por tanto, este requisito resulte coherente con la especificidad, contenido y objeto del contrato.

b) La introducción de criterios de valoración de las ofertas vinculados a la perspectiva de género, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato.

c) La inclusión de condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato en virtud de los cuales la persona adjudicataria contemple medidas tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres.

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado

2. En todo caso, los órganos de contratación denegaran el otorgamiento de contratos públicos a las personas que hayan estado condenadas mediante sentencia firme por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras o haber estado sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



## Justificación de la propuesta

[< volver a Género y contratación administrativa](#)

Las contrataciones públicas socialmente responsables tienen por objeto establecer un ejemplo e influir en el mercado. Al promover estas contrataciones, las autoridades públicas pueden brindar a las empresas incentivos reales para desarrollar una gestión socialmente responsable. Implementar la perspectiva de género en contratos públicos, a través de cláusulas específicas, es pertinente por su importancia cuantitativa y su potencial cualitativo (carácter ejemplarizante y capacidad de transferencia), además de viable técnica y normativamente.

La contratación pública está sujeta a una normativa garantista que no impide que puedan perseguirse, por medio de este instrumento, otras finalidades de carácter social como la igualdad de mujeres y hombres que, en definitiva, representan una concreción del estado social y democrático de derecho.



## Marco normativo de referencia

[< volver a Género y contratación administrativa](#)

- Directiva 2004/18/ce del Parlamento europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios.
- Artículos 30, 49 y 102 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector público.
- Artículos 33 y 34 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Real Decreto 1615/2009 sobre el distintivo de igualdad en la empresa.
- Real Decreto Legislativo 5/2000 sobre infracciones y sanciones en el Orden Social, en la redacción dada por la Disposición adicional decimocuarta de la Ley orgánica de Igualdad.



## Marco orientador

[< volver a Género y contratación administrativa](#)

- Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Catalunya. Guía para la inclusión de cláusulas contractuales de carácter social. 19 de marzo de 2010.



## GÉNERO Y SUBVENCIONES, AYUDAS Y BECAS

(Propuesta de texto)

1. Las bases reguladoras de las subvenciones, ayudas y becas que adopte la universidad incorporarán los elementos siguientes:

- a) Entre los requisitos exigibles a las personas o entidades beneficiarias de la convocatoria de la subvención figurará la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- b) Entre los criterios de valoración de la subvención se considerará la incorporación de la perspectiva de género en la propuesta presentada.

2. No podrán obtener subvenciones y ayudas públicas aquellas personas físicas o jurídicas que hubieran sido sancionadas por infracción muy grave o condenadas por resolución administrativa o sentencia judicial firme por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de trato y oportunidades del Estatuto de los Trabajadores o del convenio colectivo aplicable; por decisiones discriminatorias por razón de sexo; por acoso sexual en el trabajo o por no elaborar el Plan de Igualdad cuando exista tal obligación, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la conse-

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- < Volver a Propuesta de articulado

cución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

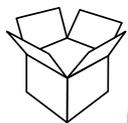
3. En materia de becas, constará de forma específica en la convocatoria el derecho de las mujeres beneficiarias a ausentarse por motivos de embarazo y maternidad sin que ello suponga la pérdida de la condición de persona beneficiaria.



## Justificación de la propuesta

< volver a Género y subvenciones, ayudas y becas

En cuanto a la puesta en marcha de subvenciones, además de la justificación expuesta en el punto anterior sobre contratación pública, es necesario recordar que la normativa sobre subvenciones públicas permite tener en cuenta la perspectiva de género en las ayudas públicas, incluyéndola de manera transversal en los procesos de elaboración, aplicación y seguimiento de las mismas.



## Marco normativo de referencia

< volver a Género y subvenciones,  
ayudas y becas

- Artículo 35 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Artículos 2, 8, 11, 13 y 17 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.



## GÉNERO Y AYUDAS A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

(Propuesta de texto)

1. En las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación u otras ayudas a la investigación de carácter colectivo, junto a los criterios para garantizar la cualidad y la excelencia, se valorará como elemento positivo que los grupos estén integrados por el 40% o más de mujeres, así como que una mujer dirija aquellos ámbitos de investigación donde el sexo femenino se encuentre infrarrepresentado.

2. También se valorará positivamente que los proyectos incorporen la perspectiva de género, tengan como objeto estudios sobre las mujeres, contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad entre ambos sexos y planteen medidas para promover la igualdad.

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado



## Justificación de la propuesta

[< volver a Género y ayudas a proyectos de investigación](#)

La legislación y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han señalado de forma reiterada y unánime la validez jurídica de la acción positiva, fundamentada sobre una desigualdad preexistente, con el objetivo de beneficiar a la parte desfavorecida.

La actuación de los poderes públicos para remediar la situación de posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas.



## Marco normativo de referencia

< volver a Género y ayudas a proyectos de investigación

- Artículo 11 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Disposición Adicional decimotercera de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.



## **GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS LABORALES**

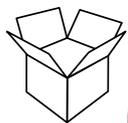
*(Propuesta de texto)*

1. *La universidad promoverá la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, estrategias y programas de salud en el ámbito laboral, que incluirán las diferentes necesidades de las mujeres y tendrán en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales. Se tomarán las medidas adecuadas para satisfacer dichas necesidades.*

2. *En concreto, la universidad vigilará que las condiciones de trabajo eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Con esta finalidad, articulará procedimientos específicos de actuación para su prevención y detección e intervendrá para dar respuesta a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.*

3. *Con el objetivo de proteger especialmente la seguridad y la salud laboral de las mujeres así como para visualizar y aumentar la concienciación sobre las desigualdades de género en este ámbito, la universidad establecerá acciones específicas de formación dirigidas al personal que presta servicios.*

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- > Marco orientador
- < Volver a Propuesta de articulado



## Justificación de la propuesta

< volver a Género en los programas de seguridad, salud y riesgos laborales

En materia de riesgos y salud laborales se ha pasado de tomar medidas proteccionistas en defensa de las mujeres trabajadoras a la aplicación de disposiciones igualitarias para los trabajadores y las trabajadoras. Dicho cambio se debe a la constatación de que tanto unos como otras están sometidos/as a riesgos idénticos que pueden perjudicar su salud y que afectan a ambos sexos por igual.

Sin embargo, hay que recordar que los hombres y las mujeres están sometidos a diferentes exigencias sociales. De hecho, las mujeres, además de tener una jornada laboral doble y de encontrarse presionadas para mostrar una imagen concreta y mantener un aspecto físico determinado, pueden sufrir discriminación laboral o acoso sexual. Dichas circunstancias inciden en su salud y, por tanto, es importante incluir los aspectos de género en la prevención de riesgos laborales para poder abordar de manera integral los problemas que afectan específicamente al sexo femenino. Desde este punto de vista, no sólo hay que tener en cuenta el factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino que es necesario considerar también las condiciones laborales y extralaborales citadas.

La Comisión Europea ha clarificado cómo debe entenderse la salud laboral al establecer como uno de sus objetivos el de lograr la integración de la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización. De este modo, se tienen en cuenta las particularidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen algunos de los riesgos específicos de género que merecen especial atención. Se trata de una realidad que viola diversos derechos fundamentales y a la que han debido enfrentarse las mujeres desde su inserción en el mercado laboral. Se pueden encontrar casos de acoso en cualquier profesión, ámbito o categoría laboral así como entre representantes de cualquier grupo de edad. La definición, implementación y comunicación de la política de la organización en esta materia es un instrumento clave para prevenir estas situaciones y garantizar así la tutela de los derechos y la seguridad y salud del personal.



## Marco normativo de referencia

< volver a Género en los programas de seguridad, salud y riesgos laborales

- Artículos 7, 8, 45.1 y 48 de la Ley orgánica de Igualdad.
- Artículo 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Artículo 4.2. e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículos 2, 4.2, 14, 33 y sig. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



## Marco orientador

< volver a Género en los programas de seguridad, salud y riesgos laborales

- Comunicación de la Comisión Europea COM (2002) 118 final. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad. 2002-2006.



## INFORME ANUAL EN MATERIA DE IGUALDAD

(Propuesta de texto)

1. La universidad elaborará y dará a conocer, con la participación de todos los sectores implicados, un informe anual en el que se recogerán las actuaciones llevadas a cabo en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. El informe recogerá las conclusiones y reflexiones sobre los contenidos mínimos siguientes:

- a) Creación de estructuras y asignación de recursos orientados a la igualdad dentro de la universidad.
- b) Grado de cumplimiento, desarrollo y aplicación del plan de igualdad.
- c) Relación de las quejas y denuncias presentadas sobre discriminación por razón de sexo y del resultado de las mismas.
- d) Políticas de género en la ciencia.
- e) Políticas de género en la formación científica.
- f) Políticas de género en la carrera científica.
- g) Propuestas de actuación y mejora en materia de igualdad.
- h) Cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.

- > Justificación de la propuesta
- > Marco normativo de referencia
- < Volver a Propuesta de articulado



## Justificación de la propuesta

< volver a Informa anual en materia de igualdad

Es necesario evaluar la eficacia de las actuaciones sobre igualdad y por tanto, se debe comprobar si las desigualdades detectadas en la situación de partida han mejorado y se están corrigiendo las carencias, obstáculos y desventajas que padecían las mujeres. Si dicha evaluación tiene un resultado positivo podrán marcarse nuevas acciones para periodos posteriores y si las actuaciones han sido poco eficaces, la evaluación nos permitirá buscar nuevas estrategias. La difusión interna y externa del informe anual de igualdad adquiere una relevancia capital para evidenciar los beneficios que se obtienen para toda la comunidad y trasladar las conductas de la universidad en sus diferentes ámbitos de actuación a los diversos grupos de interés. De este modo, la universidad podrá construirse una buena reputación debido a su transparencia, su buen gobierno y su implicación y compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

Estos informes de igualdad han de permitir, además, el desarrollo de las funciones que la Ley de Universidades atribuye a la Conferencia General de Política Universitaria en esta materia.



## Marco normativo de referencia

[< volver a Informa anual en materia de igualdad](#)

- Disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Artículo 27 bis de la Ley de Universidades.

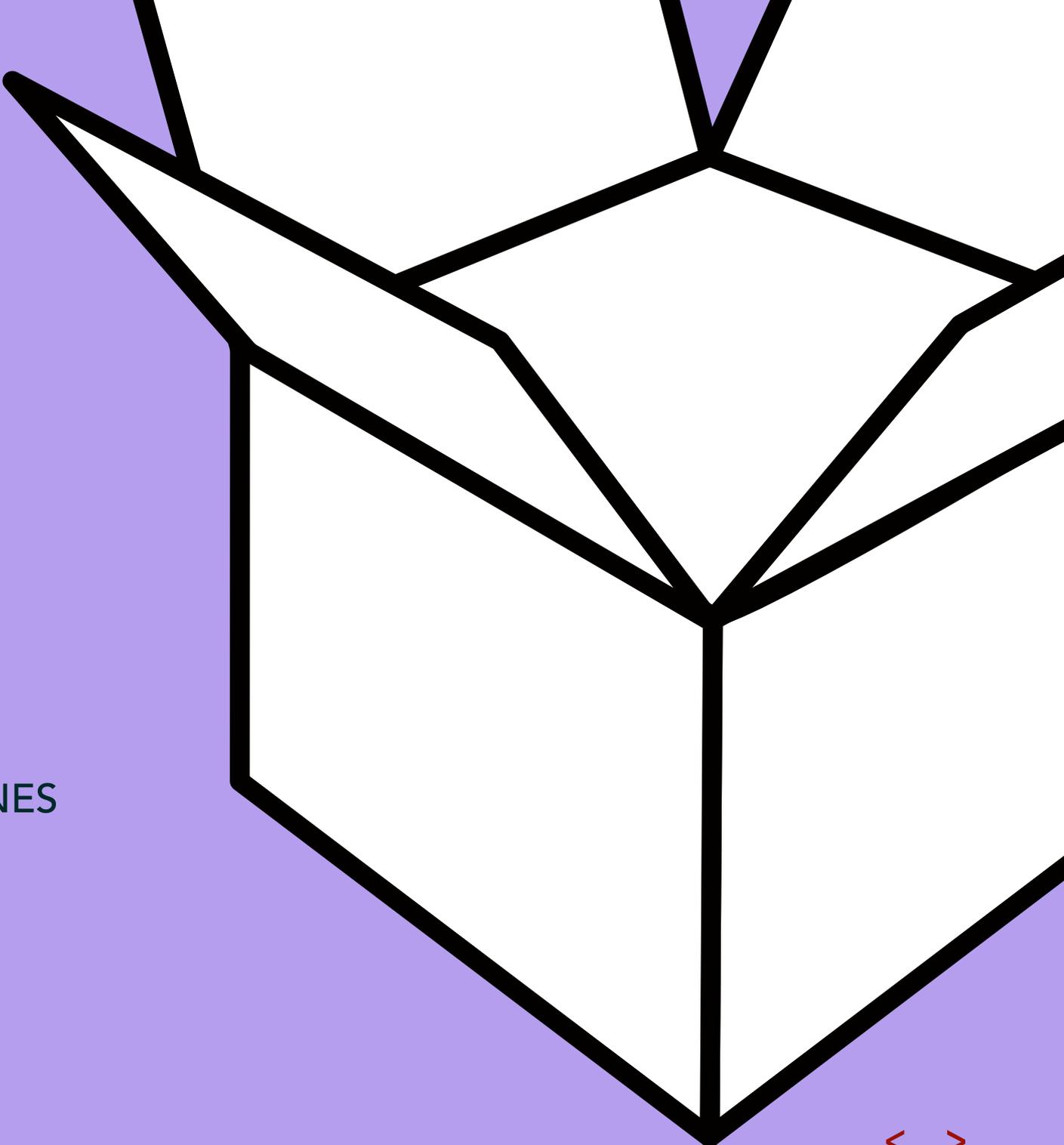


# 03

MANUAL-GUÍA  
PARA LAS INSTITUCIONES  
CIENTÍFICAS

MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ



# MANUAL-GUÍA PARA LAS INSTITUCIONES CIENTÍFICAS

## **A** > LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

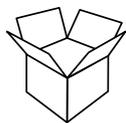
- a) Requisitos para la aplicación de perspectiva de género
- b) Fases de ejecución
- c) Objetivos
- d) Tipos de actuaciones
- e) Paso previo

## **B** > ETAPAS DEL PROCESO

- a) Mostrar compromiso e iniciativa
- b) Crear un equipo de trabajo
- c) Conocer la institución (análisis cuantitativo y cualitativo)
- d) Identificar oportunidades de mejora
- e) Planificar la comunicación
- f) Diseñar las propuestas de actuación
- g) Implementar las medidas
- h) Elaborar informe anual, hacer seguimiento y evaluación

## **C** > ÁREAS DE ACTUACIÓN

- 1) Estrategia interna
- 2) Mujeres y gobierno universitario
- 3) Políticas de género en la ciencia
- 4) Organización interna
- 5) Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo
- 6) Violencia y acoso
- 7) Prevención y salud laboral
- 8) Igualdad en los presupuestos y recursos
- 9) Uso no sexista de las imágenes y los lenguajes
- 10) Protección externa



## LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

### a) Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

#### Iniciativa y compromiso de la dirección

La iniciativa y el compromiso del equipo directivo de la organización son esenciales para elaborar una propuesta de igualdad y para ejecutarla con los recursos humanos y económicos adecuados. Esta voluntad de trabajar para la igualdad debe materializarse de forma clara y concisa y formalizarse por escrito en documentos troncales o corporativos.

#### Creación de un equipo de trabajo

La organización debe designar las personas responsables del equipo de trabajo que actuarán como órgano de debate y propuesta de actuaciones. A través del equipo de trabajo deben manifestarse las sensibilidades e inquietudes de todo el personal de la organización y servir, además, como mecanismo de seguimiento.

[< volver a Manual-guía para las Instituciones Científicas](#)

#### Concienciación y sensibilización

A menudo las personas no son conscientes de la existencia de los obstáculos que dificultan el acceso, la retención y la promoción de las mujeres dentro de la organización. Las acciones de sensibilización y formación ayudan a fomentar una actitud favorable sobre la igualdad y a dotar de los conocimientos necesarios para hacer viable la implementación del plan.

#### Recursos

Incorporar el enfoque de género no implica un coste adicional para la organización sino que supone un nuevo método de gestión de calidad. Requiere disponer de recursos básicos como son los datos desagregados por sexo, los indicadores que muestren las relaciones de género, los presupuestos y la financiación con enfoque de género, la reorganización e integración de los recursos humanos existentes para implementar la propuesta, etc.



## Investigación e información

El plan de igualdad debe diseñarse a medida, según las características y la situación de partida de cada Universidad. Por ello es imprescindible basar el diseño de los objetivos y de las actuaciones a partir de la investigación para detectar los puntos fuertes, las áreas de mejora y las prioridades de actuación. Este diagnóstico debe ser transversal en toda la Universidad, y por tanto, extensible a todos sus procesos internos y externos.

## Diseño y elaboración

A partir de los resultados de la investigación deben fijarse los objetivos y definir las acciones que se pondrán en marcha, asignando recursos y creando los indicadores de seguimiento. Los objetivos deben ser concretos, realistas y adecuados a la realidad de la Universidad.

## Comunicación

La comunicación actúa como un eje transversal del proceso; es el elemento dinamizador del plan y es esencial antes, durante y al final de la puesta en marcha de las acciones y medidas. Para conseguir la implicación de las personas de la organización el primer paso la difusión interna, garantizando que llegue a todas las unidades o departamentos, teniendo en cuenta cuales son las personas más afines y efectivas en cada una de estas áreas a las que se dirige la información. Esta difusión también ha de ser externa para dar a conocer las políticas de igualdad a otras Universidades, a las Administraciones públicas y a la sociedad en general.

## Implementación, seguimiento y evaluación

La implementación implica la ejecución efectiva de las acciones definidas. La facilidad de la implementación dependerá de la exhaustividad con que se hayan definido los objetivos y acciones del plan: cuanto más detallada sea, más fácil será conseguir los retos marcados y surgirán menos obstáculos.



Es imprescindible hacer el seguimiento de cada una de las acciones durante el proceso de implementación para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, utilizando los indicadores previstos con esta finalidad. La valoración de la propuesta nos permitirá identificar los posibles problemas y desviaciones que puedan aparecer durante la ejecución de la propuesta y buscar soluciones. La innovación y la mejora continua deben ser unas de las premisas de la propuesta de igualdad, ya que no se concibe ésta como un proceso rígido que empieza y acaba sino que éste debe ser dinámico y flexible.

Participación e implicación de toda la comunidad

Para la gestión de la igualdad en la organización se precisa la segmentación y priorización de los grupos de interés y la construcción de plataformas de diálogo y sistemas de relaciones de cooperación con cada uno de ellos, a partir de un conocimiento de sus expectativas y preocupaciones y con una implantación de políticas y prácticas que satisfagan los compromisos de la organización.



## b) Fases de ejecución

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

Evaluar la pertinencia

En un proceso de integración de la perspectiva de género el primer paso consiste en ver si la dimensión de género es pertinente en la actuación en cuestión. Para ello es necesario plantearse las cuestiones apropiadas:

1. ¿La propuesta va dirigida a uno o a más grupos diana?
2. ¿Afectará la propuesta a la vida diaria de una o de varias partes de la comunidad universitaria?
3. ¿Existen en este ámbito de actuación diferencias entre las mujeres y los hombres?

Si la respuesta a cualquiera de estas cuestiones es afirmativa, debe prestarse atención a los aspectos de género.

Describir la situación actual

Para determinar qué se quiere hacer, es necesario conocer con carácter previo cual es la situación actual en materia de igualdad:

1. ¿Cómo están distribuidos actualmente en-

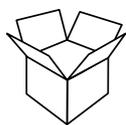
tre las mujeres y los hombres las posiciones sociales y los recursos que son relevantes en el ámbito de actuación?

2. ¿Qué reglas formales o informales sobre la masculinidad o la feminidad existen y cuales son las relaciones de género en el ámbito de intervención?
3. ¿Cómo se espera que se comporten las mujeres y los hombres en el ámbito de intervención?

Identificar los aspectos que se deben analizar

Consiste en identificar anticipadamente lo que hay que hacer, la situación deseable a la que pretendemos llegar por medio de las actuaciones:

1. ¿Qué situación o problema se quiere cambiar o solucionar?
2. ¿Afectará a las estructuras básicas de género?
3. ¿Afectará a necesidades prácticas de la distribución actual de los recursos?



Comparar los posibles efectos del plan con la situación actual y las tendencias previstas.

Se trata de determinar cómo afectará a mujeres y hombres la intervención:

1. ¿Incurrir la propuesta de política en posibles tendencias positivas o negativas?
2. ¿Cómo se pueden interceptar los posibles efectos negativos de la propuesta?
3. ¿Qué alternativas se pueden formular que promuevan la igualdad de género?
4. ¿Qué medidas de acción positiva se pueden tomar para llevar a cabo el programa?

En definitiva, se entenderá que se ha incorporado la perspectiva de género en una intervención cuando:

- Se realice un diagnóstico diferencial de hombres y mujeres considerando las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de todos.
- Se prevea el impacto que el plan o programa pueda tener en la situación diferencial de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.
- Se introduzcan las medidas correctoras

necesarias para disminuir la situación diferencial detectada y promover la igualdad, o se creen programas específicos para tal fin.



## c) Objetivos

**1. Cumplir la legislación vigente:** ya que su incumplimiento puede comportar importantes consecuencias legales, económicas y de imagen para la Universidad.

**2. Ayudar a la toma de decisiones:** toda vez que con el análisis de género se ofrece información relevante sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito concreto en el que incide la propuesta. Los intereses, las necesidades, las experiencias y las habilidades de las mujeres y los hombres son diversos y, a la vez, complementarios.

**3. Contribuir al aprendizaje de la organización:** mediante la introducción de conceptos y alternativas desde el enfoque de género. Permite la discusión abierta sobre cómo espera la organización modificar las relaciones de género. La creación de equipos de trabajo, de resolución de problemas, de proyectos y de toma de decisión con una participación equilibrada de personas de ambos sexos es enriquecedora para la organización.

**4. Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo:** la percepción de trato desigual produce sobre la persona un sen-

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

timiento de insatisfacción y desmotivación que repercute en su comportamiento y rendimiento. El compromiso de la organización con la igualdad evita estas situaciones y aumenta la motivación de las personas y su compromiso con el trabajo.

**5. Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal:** la organización ha de saber aprovechar al máximo el potencial y el talento del personal y esto solo se puede conseguir si todas las personas, mujeres y hombres, tienen garantizada una situación de igualdad de oportunidades. Las organizaciones han de gestionar a las personas de la forma más efectiva posible. Las mujeres constituyen un potencial de personal para las organizaciones en general y en particular para las Universidades.

**6. Consolidar la cultura y la imagen corporativa:** el compromiso con la igualdad pretende conseguir un ambiente cómodo y agradable donde todas las personas puedan trabajar en las mejores condiciones. Cuidar la cultura y la imagen de la organización incorporando en todos los niveles a personas de ambos sexos puede contribuir a crear



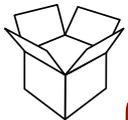
sinergias y mejorar las relaciones de la organización con otras Administraciones e Instituciones de su entorno, con las empresas proveedoras y con la sociedad en general.

**7. Apostar por la responsabilidad social:**

una tendencia emergente en el management de una organización es la responsabilidad social de género que conlleva la integración de las preocupaciones sociales de los grupos de interés en las actividades de la organización. La asunción de responsabilidad social en su variante de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es una de las mejores formas que tiene una organización de gozar de buena reputación y prestigio ante la sociedad.

**8. Rendir cuentas a la ciudadanía:**

vista la utilización de recursos públicos limitados, es exigible que las organizaciones públicas orienten los programas y intervenciones a satisfacer las expectativas diferenciadas del público, mujeres y hombres.



## d) Tipos de actuaciones

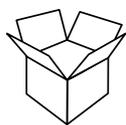
[< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género](#)

La implantación del plan de igualdad en la Universidad ha de combinar las actuaciones dirigidas a fomentar el desarrollo del principio de transversalidad en el seno de la organización, con la implementación de acciones específicas orientadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en diferentes ámbitos. Así:

1. La **acción positiva**: medidas específicas dirigidas al sexo menos representado con el objetivo de combatir las desigualdades por razón de sexo y aumentar su presencia en todos los ámbitos del sistema académico.

2. El **mainstreaming** o **transversalidad** de género: estrategia progresiva y a largo plazo que implica el examen sistemático de todos los procesos y actuaciones, analizando sus impactos diferenciados en hombres y mujeres. Esta estrategia supone:

A partir de estas consideraciones, las universidades pueden adoptar una mera posición reactiva y defensiva (políticas de mínimos vinculadas al mero cumplimiento de la ley y de los planes de igualdad), o una posición proactiva con búsqueda de valor añadido.



2 Ficha de trabajo núm. 1: CUESTIONARIO PREVIO		SI	NO
1.A	¿Hay implicación de la dirección para desarrollar una propuesta de actuación de igualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.B	¿Hay voluntad de trabajar en la gestión transversal de la igualdad de mujeres y hombres y de la incorporación de la perspectiva de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.C	¿Hay voluntad de mejorar la situación del sexo menos representado en cada categoría profesional de la comunidad académica?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.D	¿Hay recursos humanos, materiales y disponibilidad de tiempo suficientes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comentarios al cuestionario previo:			

> Ficha 1

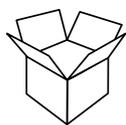
## e) Paso previo

Antes de emprender una propuesta concreta de género es necesario comprobar que se cumplen las condiciones necesarias para garantizar su viabilidad. Esta comprobación se puede realizar a partir de la respuesta a los interrogantes siguientes:

### Ficha 1

La respuesta afirmativa a estos cuatro interrogantes, si bien no implica por sí sola la consecución de un plan de éxito, sí que permite iniciarlo con unas ciertas garantías.

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género



Ficha de trabajo núm. 2: MODELO DE CARTA DE LA DIRECCIÓN

Apreciadas y apreciados,

Ponemos en vuestro conocimiento que la dirección de este departamento ha decidido poner en marcha una propuesta de igualdad con el objetivo de prevenir la discriminación por razón de sexo y conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Contamos con vuestra involucración en las actuaciones ya que el buen fin de éstas requieren de un compromiso compartido. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se van desarrollando, solicitando vuestra participación.

Os agradecemos por adelantado vuestra predisposición para que esta propuesta que iniciamos sea exitosa y mejore la calidad de trabajo y la competitividad de nuestro departamento.

Saludos cordiales,  
Director/Directora

> Ficha 2

## ETAPAS DEL PROCESO

### a) Mostrar compromiso e iniciativa

El compromiso de trabajar para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad debe materializarse de forma explícita, clara y concisa por parte de la alta dirección. Es necesario que este compromiso quede documentado para facilitar la eficacia del sistema y la comunicación de los compromisos con los grupos de interés.

La alta dirección deberá definir su misión estratégica que incluye todas las áreas de la universidad (transversalidad) y afecta a todos los objetivos (globalidad).

Los documentos para recoger este compromiso pueden ser:

#### Ficha 2

- Carta de la dirección
- Manual de bienvenida
- Código de conducta
- Informe de Igualdad

< volver a Manual-guía para las Instituciones Científicas

Carta de la dirección

Documento de carácter interpersonal que utiliza la Universidad para comunicar temas no relacionados con la tramitación de un procedimiento administrativo.

Manual de bienvenida

Documento que proporciona información a la persona recién llegada sobre cómo se organiza la Universidad: organigrama, horarios, políticas de seguridad, salud e higiene, sistemas de remuneración, valores de la institución, políticas de igualdad entre mujeres y hombres, entre otros.

Código de conducta

Documento a disposición pública que recoge la declaración expresa de los valores y principios que rigen el comportamiento de la institución, de manera que explicita que la igualdad de mujeres y hombres está integrada en todas las políticas y prácticas de la Universidad



## Informe de Igualdad

Documento que visibiliza las actividades e impactos producidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad, no sólo en clave interna (hacia la comunidad académica) sino también en clave externa en relación a otros grupos de interés (sociedad, proveedores, etc.).



## b) Crear un equipo de trabajo

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

La preparación de los materiales que formarán parte del proceso de elaboración, implementación y evaluación de la propuesta de igualdad requiere conocimientos sobre género. Requiere también habilidades para aplicar la metodología de trabajo, obtener la información necesaria y sistematizarla de manera útil. Todo ello sugiere una diversidad de perfiles y por tanto, la opción más viable es la constitución de un equipo de trabajo.

Composición recomendada

**Directora/Director de la propuesta:** persona de la unidad directiva (Facultad, Departamento, Centro de Investigación, otros) responsable del proceso de elaboración, implementación, difusión y seguimiento del cumplimiento de los compromisos e indicadores establecidos en la propuesta. Debe tener conocimiento de la política pública en la que se integra la propuesta, las demandas de las partes interesadas y el posicionamiento de la dirección.

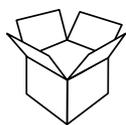
**Coordinadora/Coordinador de la propuesta:** persona de la unidad directiva encarga-

da de programar y coordinar las actividades de trabajo de acuerdo con la metodología acordada. Debe encargarse de formalizar la documentación generada, hacer el seguimiento de las actividades programadas y dinamizar el equipo de trabajo.

**Personas de la unidad concedoras de la propuesta,** en su vertiente de proceso interno y de tramitación. Su aportación es relevante en la recogida de información, evaluación de la gestión, descripción de la propuesta e introducción de mejoras.

**Personas de contacto con las personas usuarias** implicadas en la aplicación directa de la propuesta. Su aportación es relevante en las actividades de análisis de la demanda y de evaluación de las expectativas, así como en la introducción de mejoras.

**Personas del ámbito de la comunicación.** Su aportación es relevante en la redacción de la propuesta y en el proceso de edición, publicación y difusión. Hay que tener en cuenta que durante todo el proceso de elaboración e implementación deben realizarse actuaciones de comunicación internas para



conseguir el alineamiento de las personas de la organización y de las destinatarias con la propuesta de actuación de igualdad de género. Sería necesario, además, poner en marcha acciones de comunicación externas para dar a conocer el esfuerzo de mejora de la Universidad.

**Personas externas.** Puntualmente, puede resultar relevante la participación de personas externas a la organización (asociaciones, colegios profesionales, otras entidades) en el análisis de la demanda y evaluación de expectativas de la propuesta, limitando su participación a esta fase.

Las **UNIDADES DE IGUALDAD** de las Universidades juegan un papel destacado en la propuesta ya que ejercen la consultoría especializada en la materia, ofrecen apoyo metodológico y asesoramiento a las personas integrantes del equipo. Estas unidades deben obtener información directa de los procesos de elaboración e implementación de las actuaciones de la propuesta. Su aportación es relevante en la eficacia del grupo de trabajo por razón de experiencias anteriores o de experiencia en la materia.

### Características del equipo de trabajo

Las personas que integran el equipo de trabajo deben estar motivadas y asumir la propuesta como una oportunidad de mejora que puede repercutir tanto en el entorno de trabajo y los procesos de gestión como en los resultados de la organización.

Es importante que las personas que forman el equipo tengan continuidad, excepto cuando se considere necesaria la incorporación puntual de alguna persona externa en alguna fase determinada del proceso de elaboración de la propuesta.

Formación. La pericia que se requiere ha de cubrir este mínimo de claves:

Conocimiento de la normativa vinculante y orientadora en materia de género y sistema universitario.

Conocimiento de las políticas de igualdad de los organismos nacionales e internacionales. Conceptos jurídicos básicos de género: igualdad (formal, de trato, de oportunidades, efectiva), equidad de género, discriminación



2 Ficha de trabajo núm. 3: EQUIPO DE TRABAJO					
COORDENADAS					
Nombres/ apellidos	Unidad directiva	Cargo en la unidad directiva	Cargo en el equipo de trabajo	Contacto: teléfono y correo electrónico	
1					
2					
3					
4					
5					
(...)					
MATRIZ DE RESPONSABILIDADES					
TAREAS	1	2	3	4	5
Asegurar la viabilidad de la propuesta					
Comunicar al Rectorado/Dirección la evolución de la propuesta					
Dotar al equipo de los recursos necesarios					
Elaborar la definición de la propuesta					
Coordinar las tareas del equipo					
Convocar al equipo y elaborar las actas					
Asesorar al equipo sobre aspectos legales y técnicos					
Dotar al equipo de metodologías					
(...)					

> Ficha 3

por razón de sexo (directa, indirecta, grupal, múltiple), acciones positivas, representación equilibrada de mujeres y hombres...

Conceptos básicos de género: sexo, género, roles y estereotipos de género, relaciones de género, empoderamiento...

Localización de datos desagregados por sexos.

Localización de indicadores de género e indicadores no androcéntricos que visualicen la experiencia femenina.

Aptitud personal. Para conseguir mejores resultados, se considera necesario que las personas integrantes del equipo de trabajo dispongan de las habilidades siguientes:

- Prestigio relacionado con la eficacia profesional.
- Actitud personal de cooperación y habilidad para facilitar el trabajo en equipo.
- Empatía con los grupos de interés.
- Convicción del significado de su función.
- Habilidades comunicativas para informar al colectivo destinatario.

- Habilidades comunicativas para facilitar el trabajo en equipo.
  - Capacidad de concreción del trabajo analítico y creativo.
  - Comprensión de la organización.
- Iniciativa y anticipación a los acontecimientos.
- Negociación y valoración a los efectos de las posibles decisiones que se tomen.

Con el objetivo de formalizar la constitución del equipo de trabajo y dejar constancia de las personas que lo integran, es conveniente elaborar un documento que recoja la información básica de estas personas, con especificación de los datos de contacto y las responsabilidades que asumen cada una de ellas.

Ficha 3



### c) Conocer la institución (análisis cuantitativo y cualitativo)

Con la finalidad de elaborar una propuesta de igualdad que se ajuste a las necesidades de la universidad es esencial conocer la realidad y la situación interna de la organización de la cual se parte, desde la óptica de la igualdad de mujeres y hombres.

Las actuaciones deberán estar sustentada en información relevante capaz de visualizar la situación y posición que ocupan las mujeres y los hombres que integran el contexto sobre el que se va a intervenir. Para ello, el equipo de trabajo debe recoger el conjunto de datos cuantitativos y cualitativos que muestren las diferencias, desigualdades y similitudes entre mujeres y hombres. La información útil para trabajar en el ámbito de la igualdad debe recopilarse teniendo en cuenta de forma permanente la variable sexo (que muestra un número, porcentaje, tasa o índice) y analizarse sistemáticamente operativizando la categoría género (que muestra la dinámica de la realidad teniendo en cuenta los sistemas de relaciones entre mujeres y hombres).

- La Ley Orgánica de Igualdad obliga a todos los poderes públicos a la adecuación de las

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

estadísticas y estudios para que incluyan sistemáticamente la variable sexo, establezcan indicadores de género, exploten los datos de manera que se conozcan las relaciones de género y revisen las definiciones estadísticas con el objetivo de evitar estereotipos sexistas (art. 20)

#### **Inventario de preguntas de diagnóstico.**

Estas preguntas tipo sirven de referencia para pensar qué cuestiones pueden ser de interés:

- ¿Cuál es la naturaleza y magnitud del problema que queremos mitigar?
- ¿Cuáles son las previsiones de futuro respecto a la naturaleza y la magnitud del problema?
- ¿A cuántas personas –mujeres y hombres– afecta el problema?
- ¿Cuáles son las características de las personas –mujeres y hombres– que tienen el problema?
- ¿Qué otros problemas tienen las personas –hombres y mujeres– objetivo?
- ¿Qué necesidades concretas tienen las personas –mujeres y hombres– objetivo?



La selección de las técnicas de obtención de datos para realizar el diagnóstico de género se llevará a cabo de acuerdo con los recursos disponibles. Las principales técnicas de información que pueden utilizarse para la recogida de datos pueden ser de dos tipos:

### **1. Técnicas de información cuantitativa**

### **2. Técnicas de información cualitativa**

1. Las **técnicas de información cuantitativa** agrupan y miden a las personas en categorías en función de los ítems preestablecidos. Implican la recogida y análisis de datos estadísticos. Las fuentes de información que nutren estas técnicas son básicamente las bases de datos propias de la Universidad (páginas Web, departamento de RRHH...), así como las fuentes oficiales existentes (INE, EUROS-TAT, censos, registros administrativos...). Es importante recordar que todos estos datos deberán estar siempre desagregados por sexo y, cuando sea necesario, por otras variables.

Los resultados obtenidos a partir de técnicas cuantitativas se validan exclusivamente con criterios estadísticos por lo que no son sufi-

cientos para reconstruir las relaciones sociales de género que subyacen a la medición concreta; sirven para describir, no descubren procesos sino que los cuantifican.

En este apartado cabe destacar la evidencia empírica sobre la presencia de hombres y mujeres en nuestro sistema científico que aportan los documentos *Científicas en cifras 2011* y el *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, así como los datos que ofrece el Consejo de Coordinación Universitaria dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia que recoge desde el año 2003 información aportada por las universidades como base para la elaboración de las estadísticas españolas, europeas e internacionales (**Datos y Cifras del sistema universitario español**).

Este Consejo también ha elaborado el *Catálogo de indicadores del sistema universitario español* con el objetivo de definir y proponer unos indicadores comunes para todo el sistema universitario español, en torno a distintas variables, capaces de proporcionar información cuantitativa sobre las Universidades que sea útil tanto a los gestores de



las propias instituciones como a personas usuarias.

Por otro lado, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) elabora estudios e informes anuales que incluyen información académica completa sobre las Universidades españolas e indicadores universitarios.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) dispone de la **Estadística de la Enseñanza Universitaria en España** que incluye anualmente datos desglosados por Universidades. Por su parte, los distintos organismos estadísticos de las Comunidades Autónomas ofrecen información estadística sobre enseñanza universitaria referente a su ámbito competencial.

Algunos enlaces internacionales sobre estadísticas de educación superior:

- **Education and training** (Eurostat)
- **Education** (OCDE)
- **Education at a Glance 2010: OECD Indicators** (OCDE)

2. La **técnica de información cualitativa** permite poner de manifiesto la situación y posición de las mujeres y de los hombres en los distintos ámbitos y cómo se articulan entre ellos las relaciones de género, extrayendo las variables motivacionales que configuran los ejes valorativos y de actuación. Así, permite captar las opiniones, actitudes y percepciones de personas de ambos sexos.

Las fuentes de información que nutren esta técnica pueden consistir en:

- Análisis de la normativa general y sectorial aplicable al ámbito de intervención, velando por el cumplimiento legal en materia de igualdad y teniendo en cuenta los principios generales de orientación (*soft law*).
- Recogida de información documental, ya sean de tipo académico o literatura gris (estudios no publicados, recursos disponibles en Internet), memorias de la institución, comunicados de prensa, planes estratégicos u operativos, presentaciones públicas, estudios sobre temáticas concretas, informes, documentos internos, etc.



En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones sobre diferentes universidades españolas que, a partir del análisis de fuentes estadísticas, intentan encontrar los factores y razones que explican la diferencia de mujeres y hombres. En este sentido, además de los documentos ya mencionados, cabe citar el *Informe sobre la Igualdad efectiva Hombre-Mujer* presentado en el XI Encuentro Estatal de *Defensores Universitarios*, celebrado el 2008, en el que se ofrecen datos estadísticos sobre los instrumentos de igualdad en las Universidades españolas y diversas propuestas de actuación.

- Revisión y análisis de propuestas de actuación ya elaboradas, estudios de casos y buenas prácticas, para valorar cómo se han concebido propuestas similares.
- Realización de fuentes de información propias de la Universidad, tales como entrevistas personales, encuestas y dinámicas de grupo.

En el gráfico siguiente se muestran las principales características de las fuentes de información propias que puede elaborar la universidad.



Técnicas de información cualitativa basadas en fuentes de información propias			
Fuente	Descripción	Objetivos	Pasos
Entrevista personal	Obtener información a través de una conversación entre la persona que entrevista y la entrevistada.	1. Complementar datos cuantitativos. 2. Conocer la opinión de la persona entrevistada.	1. Escoger a la persona a entrevistar en virtud de su perfil (sexo, edad, lugar de trabajo, formación, experiencia...) 2. Formular las preguntas según la información que se pretenda conseguir. 3. Solicitar consentimiento para la grabación de la entrevista. 4. Enfocar por las preguntas generales y seguir por las más específicas.
Encuesta	Obtener información de una muestra a través de un cuestionario escrito.	Ampliar información.	1. Escoger una muestra representativa de personas. 2. Redactar las preguntas y las instrucciones de respuesta de manera clara y sencilla. 3. Agregar las preguntas según los ámbitos de trabajo de la propuesta de igualdad. 4. Procurar que las respuestas sean fáciles de tabular estadísticamente para facilitar el posterior tratamiento.
Dinámica de grupo (focus group)	Obtener opiniones de un grupo reducido, de 6 a 10 personas, sobre un determinado asunto.	1. Complementar datos cuantitativos. 2. Conocer las percepciones y actitudes de las personas que participan.	1. La selección de las personas debe responder a criterios de representatividad. 2. Concretar la temática de la dinámica de forma clara y concisa, y asegurar que la información fluya espontáneamente. 3. Fomentar la participación activa de todas las personas. 4. Hacer respetar los turnos tanto de la persona que modera como de las que participan. 5. Garantizar la confidencialidad de las opiniones expresadas.

> **Tabla**

Ficha de trabajo núm. 4: OPORTUNIDADES DE MEJORA		
Ámbito de trabajo	Cargo en la unidad directiva	Puntos débiles

> **Ficha 4**

## d) Identificar oportunidades de mejora

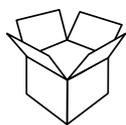
Una vez recogida la información correspondiente a cada indicador seleccionado, el paso siguiente consiste en proceder a su análisis para identificar los ámbitos de actuación en los que la universidad obtiene una valoración satisfactoria, y aquellos en los que la valoración es más negativa. Esta tarea ha de permitir definir los objetivos y priorizar las actuaciones. > **Tabla**

A modo de sugerencia sobre cómo tratar y analizar la información se propone definir previamente cuál sería el resultado ideal para cada indicador y cuáles son los márgenes aceptables, es decir, realizar una escala de valoración que puede ser de tipo cuantitativo o cualitativo. > **Ficha 4**

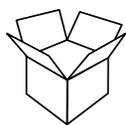
**Puntos débiles:** son aspectos poco o muy poco satisfactorios desde la perspectiva de género y en relación a los cuales es necesario diseñar e implementar acciones para mejorarlos sensiblemente. En este punto pueden incluirse también aquellos aspectos sobre los que haya sido imposible obtener la información necesaria para valorar correctamente el indicador.

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

**Puntos fuertes:** indican que las situaciones o los aspectos relacionados con los indicadores analizados son satisfactorios desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres, y no es necesario diseñar acciones específicas sino vigilar el mantenimiento de la situación concreta o continuar implementando las buenas prácticas detectadas.



Técnicas de información cualitativa basadas en fuentes de información propias			
Fuente	Descripción	Objetivos	Pautas
Entrevista personal	Obtener información a través de una conversación entre la persona que entrevista y la entrevistada	1. Complementar datos cuantitativos	1. Escoger a la persona a entrevistar en virtud de su perfil (sexo, edad, lugar de trabajo, formación, experiencia...)
			2. Formular las preguntas según la información que se pretende conseguir
		2. Conocer la opinión de la persona entrevistada	3. Solicitar consentimiento para la grabación de la entrevista
			4. Empezar por las preguntas generales y seguir por las más específicas
Encuesta	Obtener información de una muestra a través de un cuestionario escrito	Ampliar información	1. Escoger una muestra representativa de personas
			2. Redactar las preguntas y las instrucciones de respuesta de manera clara y sencilla
			3. Agrupar las preguntas según los ámbitos de trabajo de la propuesta de igualdad
			4. Procurar que las respuestas sean fáciles de tabular estadísticamente para facilitar el posterior tratamiento
Dinámica de grupo ( <i>focus group</i> )	Obtener opiniones de un grupo reducido, de 6 a 10 personas, sobre un determinado asunto	1. Complementar datos cuantitativos	1. La selección de las personas debe responder a criterios de representatividad
			2. Concretar la temática de la dinámica de forma clara y concisa; y asegurar que la información llegue oportunamente
		2. Conocer las percepciones y actitudes de las personas que participan	3. Fomentar la participación activa de todas las personas
			4. Hacer respetar los turnos tanto de la persona que modera como de las que
			5. Garantizar la confidencialidad de las opiniones expresada



2 Ficha de trabajo núm. 5: PLAN DE COMUNICACIÓN	
Canal de comunicación	
Breve descripción de funcionamiento	
Objetivos	Personas destinatarias
Periodicidad	Recursos necesarios

> Ficha 5

## e) Planificar la comunicación

**¿Qué queremos comunicar?** Debe tenerse claro el mensaje a difundir. Debe ser comprensible y no dar lugar a contradicciones o ambigüedades, debe ser coherente y veraz.

**¿Con qué objetivo?** En general, los objetivos del plan de comunicación responden a tres tipos de actividades: informativa, formativa y participativa. Hay que determinar cuál es la adecuada en cada fase del proyecto.

**¿Quién debe comunicar?** Dependiendo del mensaje y del objetivo, la persona emisora será distinta. Determinados mensajes deben ser emitidos desde los niveles más altos (dirección...) mientras que otros no lo requieren.

**¿A quién hay que comunicar?** Debe tenerse claro quién es la persona receptora del mensaje ya que esto determinará el contenido y el canal.

**¿Cómo?** Para cada acción que se quiera divulgar debe buscarse el canal de difusión más adecuado ya que el medio utilizado ayuda a la efectividad de la comunicación sea más o menos efectiva.

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

### Canales internos

Reuniones periódicas  
Tablón de anuncios  
Intranet  
Buzón de sugerencias  
Revista interna  
Boletines electrónicos  
Notas y comunicados

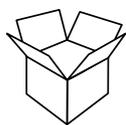
### Canales externos

Sitio Web  
Boletines informativos  
Campañas de imagen  
Medios de comunicación social

### Ficha 5

En todo proceso de comunicación la Universidad debe garantizarse especialmente el **uso no sexista de los lenguajes** (escrito, oral, iconográfico).

- En este terreno se debe recordar que la Ley Orgánica de Igualdad obliga a todos los poderes públicos a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (art. 14.11).



El lenguaje, como construcción social e histórica que es, contribuye a nuestra percepción y a nuestra interpretación del mundo. Supone una herramienta eficaz de comunicación y también de poder, pues al mismo tiempo que es el vehículo de nuestras ideas y de nuestro pensamiento, ayuda a su perpetuación. Un discurso sexista, desde el punto de vista de la lengua, será aquel que emplee estructuras o palabras que oculten o discriminen a alguno de los sexos. Es el caso, por poner un ejemplo, en el que se da un trato desigual al hombre, quien es aludido con el tratamiento de *señor* y el apellido; mientras que para la mujer se omite el correspondiente trato de *señora* y se la nombra únicamente con el nombre de pila. Este tratamiento más familiar y cercano del sexo femenino y más distanciado en cuanto al masculino, nos presenta al hombre como persona de importancia más prestigiosa, cuando lo correcto sería dar un trato igualitario a ambos.

### **Algunas pautas para asegurar un uso no sexista de los lenguajes. Evitar fórmulas sexistas**

1. Descartar expresiones que atribuyen cualidades y aptitudes diferentes a mujeres y hombres en función del género.
2. Rehusar utilizar expresiones descalificadoras.
3. Evitar dobles sentidos sexistas.

### **Utilizar una denominación correcta de las personas usuarias**

1. Rehusar utilizar el masculino como genérico siempre que el contexto lo permita, mediante:
  - uso de nombres colectivos (profesorado, alumnado...)
  - uso del término "persona"
  - utilización de formas dobles (rector/rectora...)
  - empleo de las barras "a/o"; "o/a"
2. Evitar la masculinización de las profesiones.



3. Adecuar los títulos, oficios, cargos y profesiones al sexo de la persona que los ostenta.
4. Actualizar las formas de tratamiento: en caso que sea necesario, utilizar "señor, señora", "doña, don", evitando el uso de "señorita".
5. Alternar el orden de presentación: en general se observa que el género masculino precede siempre al femenino estableciendo una jerarquía inexistente.

**Utilizar imágenes que representen la pluralidad y diversidad de nuestra sociedad y que estén libres de estereotipos y roles de género.**

1. Hacer visible la presencia de mujeres en los campos de estudio y ocupaciones donde están infrarrepresentadas.
2. Presentar mujeres realizando actividades en la esfera pública y en la toma de decisiones.
3. Presentar hombres en el ámbito privado y realizando tareas de cuidados y en profesiones feminizadas.
4. Poner en valor las aportaciones de las mujeres.

**Recoger la pluralidad y diversidad de las mujeres y los hombres**

Por edad, salud, origen étnico o cultural...

**Portales y páginas Web con perspectiva de género**

1. Publicitar de forma visible y accesible en la Web, preferentemente en la página de inicio, el compromiso explícito con la igualdad y las políticas que en esta materia esté llevando a cabo la universidad.
2. Proporcionar información sobre eventos, publicaciones, cursos, etc., relacionados con la igualdad respecto a la temática objeto del sitio Web.
3. Incluir enlaces a otros espacios Web sobre igualdad respecto a la temática objeto del sitio Web.
3. Crear secciones específicas que presenten contenidos producidos por mujeres expertas en las diferentes ramas del saber, para asegurar su visibilidad.
4. Evitar el sexismo en las imágenes.



## f) Diseñar las propuestas de actuación

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

La fase de diseño implica traducir los objetivos definidos en las actuaciones concretas que deben llevarse a cabo. La elaboración de una propuesta de igualdad de género pretende conseguir un resultado determinado, se desarrolla en unos plazos concretos, sigue unas determinadas fases e intervienen una pluralidad de actores.

Para facilitar la identificación de estos elementos y su planificación debe definirse la propuesta en un documento que será el punto de partida y actuará como documento marco. Este ejercicio de definición es un elemento clave al que vale la pena destinar el tiempo necesario para obtener un documento consensuado que marque las pautas de trabajo que son necesarias seguir.

El documento base de definición de la propuesta debe hacer referencia, como mínimo, a los apartados siguientes:

**Objetivo:** De manera genérica, explicar el objetivo que se pretende conseguir con la propuesta.

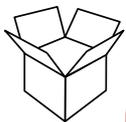
**Planificación:** Es necesario realizar un plan

de trabajo teniendo en cuenta los plazos establecidos. Para ello se adoptará un calendario/cronograma que indique la fecha de inicio (primera reunión del equipo de trabajo, en la sesión de designación de las personas integrantes) y la previsión de finalización de elaboración de la propuesta (una vez publicado y comunicado). La duración del proceso de elaboración de una propuesta de igualdad de género depende de diversos factores: de la naturaleza de la propuesta, de la madurez de la organización (si se disponen de indicadores de género, si se realizan encuestas de satisfacción...), de la disponibilidad del personal, etc., y por tanto, no es generalizable.

**Alcance.** Delimitar el ámbito al cual se aplicará la propuesta.

**Método de trabajo.** Debe definirse el sistema de trabajo que es necesario seguir y el ritmo de trabajo del equipo.

**Recursos.** Especificar los recursos necesarios para desarrollar la propuesta. Concretar si debe contratarse personal externo, los medios materiales disponibles, etc.



2 Ficha de trabajo núm. 6: IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES	
Denominación y descripción	
Objetivo/s	
Colectivo destinatario	
Unidad responsable	
Unidades implicadas	
Otras partes implicadas	
Planificación 2Ver calendario	
Presupuesto	
Normativa aplicable	Indicadores de interés
Relación con otras actuaciones	Observaciones

> Ficha 6

2 Ficha de trabajo núm. 7: CALENDARIO/CRONOGRAMA																												
TAREAS	Mes / semana																											
	1				2				3				4				5				6							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

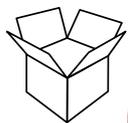
> Ficha 7

**Inventario de preguntas.** Existen preguntas tipo que pueden servir de referencia:

- ¿Cuáles son los objetivos de la propuesta y cómo se espera conseguirlos?
- ¿Para quién se hace?
- ¿Cuál es la mejor manera de conseguir la propuesta?
- ¿Qué recursos son necesarios y apropiados para implementar la propuesta?
- ¿Qué recursos hay disponibles para llevarla a cabo?
- ¿Qué impacto quiere tener?
- ¿Quién llevará a cabo la propuesta?
- ¿Qué actividades van a realizarse y cuáles no?
- ¿Qué período de tiempo cubrirá la propuesta?

> Ficha 6

> Ficha 7



## g) Implementar las medidas

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

La implementación empezará una vez finalizado el diseño y consiste en ejecutar cada una de las actuaciones que forman parte de la propuesta de igualdad.

### Tareas durante la implementación

- Ejecutar las acciones previstas en el documento de identificación de actuaciones.
- Comunicar a la comunidad académica las actividades que se llevan a cabo.
- Hacer el seguimiento y control de las actuaciones.
- Actualizar las actuaciones: es recomendable revisarlas periódicamente para eliminar las acciones positivas que hayan conseguido las condiciones que marcan su final. También para modificar las acciones que no obtengan los resultados esperados, para adaptar las acciones según las necesidades, para resolver los problemas no previstos que surgen durante la implementación, o para diseñar nuevas acciones.

**Inventario de preguntas de implementación.** Existen preguntas tipo que pueden servir de referencia:

- ¿Las actividades son coherentes con los objetivos del programa?
- ¿Hay parte de las personas objetivo –mujeres y hombres– que no se benefician de las actuaciones?
- ¿Las personas destinatarias –mujeres y hombres– están satisfechas con la implementación de la propuesta?
- ¿Las funciones administrativas, organizativas y de personal se gestionan adecuadamente?



Ficha de trabajo núm. 8: SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES	
Actuación	Fecha inicio y finalización
Tareas realizadas	Tareas pendientes
Responsables de la implementación	Resultados provisionales
Número de mujeres y hombres beneficiados	Presupuesto
Aspectos a destacar	Sugerencias de mejora

> Ficha 8

Ficha de trabajo núm. 9: SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES	
Objetivo	
Indicador	
Situación anterior de la Universidad respecto a este objetivo (información procedente del diagnóstico de género)	
Situación actual de la Universidad respecto a este objetivo (se planteen dos bloques diferenciados)	
1. Grado de ejecución general 2. Avance en el impulso de la transversalidad de género	
Valoración global	
Grado de cumplimiento del objetivo	
Alto Medio Bajo	

> Ficha 9

## h) Elaborar informe anual, hacer seguimiento y evaluación

Durante la implementación de la propuesta las personas encargadas de su ejecución deben realizar su seguimiento, informando y documentando de manera sistemática la evolución de las acciones: los problemas que puedan surgir, los aspectos que se pueden mejorar y los resultados.

### Ficha 8

Las finalidades de la evaluación son principalmente dos:

1. Por un lado, dar cuenta de la implementación de la propuesta de igualdad, describiendo el grado de ejecución de los diversos objetivos y ámbitos de intervención definidos, y de esta manera satisfacer las exigencias de información y transparencia.
2. Por otro, conseguir nuevos conocimientos que resulten significativos para el diseño e implementación de nuevas propuestas, para aprender de la experiencia de los últimos años, mejorar y orientar las actuaciones futuras en materia de igualdad.

Por todo ello, al final de cada periodo es necesario evaluar:

< volver a Requisitos para la aplicación de perspectiva de género

a. **El cumplimiento de los objetivos** pautados y el resultado de las actuaciones implementadas: el estado de desarrollo de las actuaciones, las dificultades detectadas, las acciones que se han implementado y los resultados obtenidos. Deberá comprobarse si la situación de partida ha mejorado y se han corregido los déficits detectados, los obstáculos y las brechas de género en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

b. **La gestión de la propuesta de igualdad**, la cual puede incluir el análisis de cuestiones como las personas que han participado en la implementación, cómo se han organizado, la comunicación y difusión realizadas, el calendario de ejecución de las actuaciones, la formación y sensibilización que se ha hecho a lo largo del proceso, etc.

### Ficha 9

## Inventario de preguntas de seguimiento y evaluación

Existen preguntas tipo que pueden servir de referencia:



- ¿La propuesta es coherente con los objetivos?
- ¿Cuál es el grado de ejecución de la propuesta?
- ¿El problema o la situación que se quería arreglar ha mejorado?
- ¿Cómo se ha avanzado en el impulso de la transversalidad de género?
- ¿Los impactos se mantienen con el tiempo?
- ¿El programa tiene efectos colaterales (positivos o negativos) sobre las personas beneficiarias o sobre la comunidad universitaria?
- ¿Los recursos se utilizan eficientemente?
- ¿El coste es razonable, en relación con la magnitud de los impactos obtenidos?
- ¿Hay maneras alternativas de conseguir impactos similares con un coste más bajo?

### Informe anual

La elaboración de un informe de igualdad en la universidad debe resumir los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos en esta materia, abarcando periodos de tiempo determinados.

La comunicación del informe de igualdad ante los grupos de interés internos y externos tiene como beneficio la mejora en índices de reputación de la institución.

El informe de igualdad no debe centrarse sólo en los números obtenidos sino que debe acompañarse de información cualitativa y descriptiva.

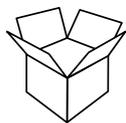
La calidad de un informe de igualdad se mide en términos de:

Comparabilidad (que permite analizar los cambios producidos a lo largo del tiempo).  
Precisión (a fin de que pueda ser utilizado en la toma de decisiones con un alto grado de confianza).

Periodicidad (según un programa regular).  
Claridad (con objeto de que sea comprensible y accesible).

Transparencia (debe hacerse con precisión y honestidad).

Verificación (de modo que la información y los procedimientos seguidos en la preparación del informe se hayan registrado, compilado, analizados y expuestos de forma que puedan revisarse interna y externamente).



## Contenido mínimo del Informe de Igualdad de Mujeres y Hombres

**Marco legal:** analizar la normativa ayuda a situar las políticas de igualdad. Al redactar el informe será necesario hacer una selección de la más relevante y explicitar las formas de acceso a aquella que se considere complementaria.

**Objetivos de la propuesta:** explicitando los métodos de recogida de datos, supuestos y limitación de la investigación. El informe debe recoger toda la información necesaria para conocer el grado de eficacia de las políticas de igualdad implementadas y las posibles recomendaciones futuras.

**Razones** por las que se incluyen determinados grupos de interés y no otros.

**Sostenibilidad de género:** plasmando las repercusiones de las actividades de la universidad en el entorno donde opera que contribuyan a alcanzar la igualdad y el equilibrio de roles de mujeres y hombres.

**Comentarios de las personas participantes:** donde es esencial hacer referencia a los diferentes mecanismos y canales de comunicación y participación utilizados por la Universidad para mantener un diálogo activo con los grupos de interés internos y externos.

**Mapa de impactos** que plasme los cambios positivos y negativos, previstos e imprevistos y el proceso por el cual se llega a estos cambios.

**Verificación de resultados:** debe especificarse que la alta dirección ha analizado la idoneidad de los resultados expuestos, ya que éstos han de servir de ayuda para la toma de decisiones clave, para la contribución al aprendizaje de la organización y el rendimiento de cuentas.



## ÁREAS DE ACTUACIÓN

Con las recomendaciones europeas como base, las grandes áreas de gestión que podemos destacar para definir y desarrollar una propuesta de igualdad, son las siguientes:

**1. Estrategia interna:** Grado de implicación de la universidad en la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres.

- Cumplimiento de la normativa de igualdad de aplicación interna.
- Incorporación y valoración de la perspectiva de género de manera transversal: misión, visión y valores de la organización.
- Existencia de unidades de igualdad, observatorios y comisiones de igualdad.
- Adopción de planes de igualdad internos.
- Existencia de expertos en igualdad entre mujeres y hombres.
- Identificación y participación de los grupos de interés en materia de igualdad.
- Transparencia informativa en materia de igualdad.

**2. Mujeres y gobierno de la universidad:** representatividad de mujeres y hombres.

[< volver a Manual-guía para las Instituciones Científicas](#)

• Presencia de mujeres y hombres: profesorado, PDI, PAS, investigadores/investigadoras, plantilla, altos cargos, puestos singulares y puestos con responsabilidad no formalizada; o segregación vertical y horizontal; o representación sindical/junta de personal; o participación de las mujeres en todos los niveles de investigación.

**3. Políticas de género en la ciencia:** Desarrollo de políticas de I+D+i que incorporen la perspectiva de género.

- Formación y sensibilización en la cultura, los contenidos y la metodología de la igualdad y la perspectiva de género entre la comunidad académica
- Investigación y estudios sobre igualdad, mujeres y género.
- Investigación y estudios con perspectiva de género.

**4. Organización interna:** Relaciones laborales en clave de género.

• Igualdad de oportunidades en el acceso, selección, promoción y permanencia del personal.



Ficha de trabajo núm. 10: IDENTIFICAR INDICADORES			
Justificación/objetivo	Indicadores	Responsable recogida	Plazos obtención
Análisis la presencia de mujeres y hombres en instancias de responsabilidad no formalizada como comisiones de trabajo o equipos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Composición desagregada por sexo de comisiones de trabajo y equipos de investigación</li> <li>- Forma de designación</li> <li>- Actuaciones para asegurar la representación equilibrada de estos órganos</li> </ul>	Departamento: Unidad:	Diciembre 2011

> Ficha 10

- Políticas de acción positiva.
- Condiciones laborales: igualdad retributiva, tipos y condiciones de contratación.
- Beneficios sociales.
- Prevención de riesgos laborales en clave de género.
- Medidas de detección, prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Gestión del tiempo laboral para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Corresponsabilidad.
- Gestión de los tiempos de movilidad.

**5. Fomentar la igualdad en el presupuesto** o presupuestos y recursos materiales asignados a las políticas de igualdad en el ámbito interno

### 6. Uso no sexista de las imágenes y los lenguajes

- Uso no sexista de las imágenes y de los lenguajes en la documentación y en los procesos de comunicación.
- Recursos para un uso no sexista de las imágenes y los lenguajes.

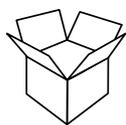
### 7. Implicar a agentes externos.

- Implicación de la universidad en campañas o proyectos para promover la igualdad.
- Compras y contratos con perspectiva de género.
- Becas en clave de género.
- Subvenciones y ayudas en clave de género.

En todas estas áreas de gestión se hace imprescindible concretar un sistema propio de indicadores de medición y seguimiento que proporcionen coherencia y consistencia entre los valores y las políticas de la Universidad. Es conveniente, además, definir la delimitación temporal de la obtención de estos indicadores y las unidades o departamentos responsables.

Ficha 10

Sin ánimo de exhaustividad, presenta unos conjuntos de indicadores para el diagnóstico de género, que orienta el camino que podría inspirar a la universidad.



## ESTRATEGIA INTERNA

[< volver a Areas de actuación](#)

Las políticas de igualdad y perspectiva de género deben incorporarse en la dinámica de la Universidad como criterio transversal, sobre la base del diálogo y el consenso como muestra de “hacer las cosas”. Entender la igualdad como sistema de gestión implica destacar su influencia en la estrategia, las políticas y las acciones concretas.

### **Indicadores clave de gestión. Estrategia interna**

- Acciones de incorporación de la perspectiva de género de forma transversal: estatutos, memoria, declaración, objetivos estratégicos, documentos administrativos...
- Informes sobre el cumplimiento de la igualdad de mujeres y hombres de aplicación interna
- Mecanismos de participación de la comunidad académica en las políticas de igualdad
- Actuaciones de prevención de la discriminación directa e indirecta
- Existencia de Unidades de Igualdad, observatorios de igualdad y profesionales de igualdad

- Existencia de profesionales de igualdad de oportunidades
- Elaboración de Informes de Impacto de Género e incorporación posterior de las recomendaciones
- Estadísticas desagregadas por sexo
- Registro de datos personales desagregados por sexo
- Elaboración de indicadores con perspectiva de género



La situación de las mujeres en una organización desde el punto de vista de la igualdad se analiza fundamentalmente a través de los parámetros de lo que se ha venido llamando “segregación horizontal” y “segregación vertical”. Como hemos avanzado en anteriores apartados de esta Guía, la segregación horizontal hace referencia a la escasa presencia de la mujer en determinados puestos directivos, áreas o departamentos; la segregación horizontal se produce principalmente a través de los procesos de selección y reclutamiento. Estas dos formas de segregación se traducen en diferencias salariales entre hombres y mujeres, en una mayor precariedad y temporalidad del trabajo femenino, y una discontinuidad en las trayectorias profesionales que perjudican a las mujeres.

La aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, la Ley de Universidades y la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, tratan de mejorar la situación de representatividad femenina en las instituciones científicas, a través de acciones concretas de promoción del colectivo femenino.

En este contexto, la diversidad de género se plantea como un potente mecanismo favorecedor de la aplicación real de la igualdad de oportunidades en la Universidad, que optimiza los recursos humanos disponibles, proporcionando valor añadido a las organizaciones.

### **Indicadores clave de gestión. Mujer y gobierno corporativo**

- Presencia de mujeres y hombres en la organización: altos cargos, cargos de subdirección y puestos singulares equivalentes.
- Consolidación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Proporción de mujeres y hombres en las diferentes áreas de trabajo/ámbitos funcionales.
- Proporción de mujeres y hombres en la plantilla, según categoría profesional.
- Mujeres y hombres con responsabilidad no formalizada.
- Proporción de mujeres y hombres en los tribunales de selección y evaluación.
- Presencia de mujeres y hombres en los órganos colectivos de decisión.



- Presencia de mujeres y hombres en las comisiones de trabajo y órganos consultivos.
- Composición de los órganos de representación sindical y de la junta de personal.
- Existencia de actuaciones que hayan priorizado a las mujeres y los hombres en el acceso al empleo y en la promoción profesional.
- Existencia de actuaciones que hayan priorizado a las mujeres y los hombres en las contrataciones o en la promoción interna.
- Cuotas de talento en proyectos concretos.
- Reingresos/discontinuidad de trayectorias de mujeres y hombres.



Como señala el proyecto *Gendered Innovations in Science, Medicine and Engineering* y el manual *El género en la Investigación*, las variables de sexo y género no son todavía suficientemente consideradas en la investigación científica. Perviven estereotipos y sesgos en la investigación y en los desarrollos tecnológicos, que muchas veces construyen como norma universal lo que son las realidades, experiencias y expectativas de un grupo de personas, mayoritariamente varones, y también habría que decir de raza blanca y de un cierto nivel socioeconómico, y consideran como desviaciones de la norma las realidades de otras personas.

La Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (AUDEM) adoptó la **Declaración** por la plena integración de los estudios de mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en las disciplinas académicas, en la que se pide:

- la inclusión de un Título de Grado de Estudios de las Mujeres en el catálogo de las nuevas titulaciones de Grado que contemple el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) para dar respuesta a los perfiles

profesionales derivados de las políticas de igualdad.

- la inclusión de asignaturas troncales y obligatorias adaptadas a las diferentes titulaciones universitarias dirigidas a introducir la aportación de los estudios de género en las distintas disciplinas.

- asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las disciplinas académicas mediante su inclusión en los objetivos y los contenidos formativos comunes de cada titulación que están constituidos por los conocimientos, aptitudes, capacidades y destrezas necesarios para alcanzar los objetivos formativos del título.

- la creación de un Área de Conocimiento de Estudios de las Mujeres en cada universidad; o que la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes niveles señalados sea considerada un criterio de calidad en la Guía de Evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

- Finalmente, para garantizar la correcta incorporación y desarrollo de la perspectiva de género en la docencia y la investigación universitaria, se considera necesaria procurar la correspondiente formación del profesora-



do, tanto en el estadio inicial como a través de la formación continua.

### **Indicadores clave de gestión. Políticas de género en la ciencia**

- Número y tipos de actuaciones internas de formación y sensibilización especializada en igualdad de género.
- Participantes por sexo, categoría profesional y ámbito en la formación y sensibilización interna en materia de igualdad.
- Investigaciones que recojan datos desagregados por sexo y proporcionen información sobre hombres y mujeres.
- Investigaciones que tomen conciencia de lo que significan las relaciones de género y analizan los datos teniéndolas en cuenta.
- Investigaciones que tengan en cuenta los estereotipos de género como condicionante de la vida de las mujeres y los hombres.
- Investigaciones que analicen la situación y posición de mujeres y hombres, identificando los factores de desigualdad.
- Investigaciones que expliciten la desigualdad/ discriminación histórica de las mujeres.
- Investigaciones que evidencien las des-

igualdades de modo que se pongan de manifiesto las brechas de género.

- Investigaciones que visualicen las aportaciones y realidades de las mujeres.
- Investigaciones que elaboran conclusiones relacionadas con intervenciones específicas para mujeres y hombres e intervenciones generales que puedan desarrollarse desde el marco de las políticas públicas.
- Diferencias de género en la formación para la ciencia: tasas de graduación y participación en programas de becas pre y postdoctorales, según sexo.
- Número de artículos publicados por mujeres y hombres.
- Número de tesis y tesinas dirigidas por hombres y mujeres.
- Número e impacto de las publicaciones de las personas candidatas, según sexo.
- Número de publicaciones presentadas por mujeres y hombres desde la finalización de los doctorados.
- Horas dedicadas a la docencia por hombres y mujeres.
- Acceso a la cátedra a favor de mujeres y hombres.
- Acciones de promoción a la cátedras a favor de hombres y las mujeres.



El eje vertebrador de la responsabilidad social de género es, sin duda, la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de relaciones laborales, es decir, contar con una gestión en clave de género de los procesos de recursos humanos como la selección, promoción, formación y retribución.

### **Indicadores clave de gestión. Organización interna**

- Edad media de mujeres y hombres y desglose por tramos de edad.
- Nivel de estudios de la plantilla segregado por sexos.
- Antigüedad media desglosada por tramos y sexo.
- Distribución de mujeres y hombres en los diferentes departamentos.
- Distribución de mujeres y hombres por grupo/nivel.
- Número de mujeres y de hombres con contrato indefinido y temporal.
- % de *curricula* de mujeres en base de datos de selección por grupo profesional.
- % de mujeres seleccionadas en los últimos tres años por grupo profesional.

- % de mujeres promocionadas en los últimos tres años por grupo profesional.
- % de mujeres participantes en actividades de formación sobre total y por grupo profesional.
- Ratio de movilidad interna total: % de mujeres sobre total mujeres, asignadas a nuevos puestos de trabajo dentro de la unidad.
- % de cumplimiento desempeño total mujeres y comparación con hombres.
- % de mujeres que abandonan la institución sobre total mujeres y comparación con hombres por causas (voluntaria/no voluntaria).
- Nivel salarial hombre/mujer sobre base 100.
- Porcentaje de salario variable sobre fijo pagado a mujeres y hombres.
- Número de reclamaciones presentadas ante tribunales laborales por razón de género (favorables y desfavorables).
- Coste económico de sanciones administrativas relacionadas con reclamaciones/causas por razón de género/Coste de indemnizaciones de daños y perjuicios por razón de género/Coste de indemnizaciones por extinción por razón de género.



## CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

[< volver a Areas de actuación](#)

La discriminación histórica de las mujeres se basa en la división sexual del trabajo, que ha supuesto el reparto de las tareas sociales y domésticas adjudicadas en función del sexo, lo que posteriormente se traducirá en el reparto de las actividades profesionales. La división sexual del trabajo se sustenta en el establecimiento de una relación directa entre la función biológica de las mujeres de tener hijos e hijas y las tareas que se deben realizar, con lo que se les asigna un papel social reproductor. Se le ha otorgado una dimensión natural que lleva aparejada la idea de que ciertas actividades son propias de las mujeres y otras propias de los hombres, en función de su papel biológico en la reproducción. Desde esta perspectiva, se reserva a mujeres y a hombres, además de unas tareas concretas, un uso del tiempo determinado y el uso de unos espacios u otros. Parece propio de mujeres ocuparse de las funciones ligadas al ámbito doméstico y propio de los hombres ocuparse de aquellas que se desempeñan en el ámbito público.

Aunque resulta evidente que la conciliación no se trata de un asunto exclusivo de las mujeres, es cierto que una adecuada gestión de

las medidas de conciliación en la universidad, que fomente la corresponsabilidad de género, constituye una herramienta necesaria para impulsar una igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral. El *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia en España* (págs. 111 y sgs) presenta evidencia sobre el impacto de la vida familiar en la carrera científica, y concluye que la tenencia de hijos/hijas claramente parece perjudicar la carrera científica de las mujeres. Para los hombres, sin embargo, la familia, de ejercer un efecto, éste sería más bien positivo. Parece evidente, a la luz de los resultados alcanzados en el *Libro Blanco*, que el cuidado de los hijos interfiere claramente tanto en la productividad científica de las mujeres como en sus posibilidades de promoción a categorías superiores a igual productividad.

En este punto conviene recordar que la Ley de Igualdad reconoce nuevos derechos en materia de adaptación de la jornada laboral, introduce nuevos permisos relacionados con la paternidad y maternidad, e integra novedades en cuanto a la regulación de las excedencias. Su objetivo es que los trabaja-



dores puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares y evitar toda discriminación que esté basada en su ejercicio.

### **Indicadores clave de gestión conciliación. Corresponsabilidad y usos del tiempo**

- Medidas de conciliación que mejoren la normativa vigente.
- Uso de medidas de conciliación por sexo y tipo de medida, colectivo, categoría (grupo) profesional y cargo de responsabilidad.
- Medidas de flexibilidad horaria complementarias a las que establece la normativa.
- Uso de las medidas de flexibilidad horaria por sexo y tipo de medida, colectivo, categoría (grupo) profesional y cargo de responsabilidad.
- Acciones de promoción de la corresponsabilidad.
- Servicios relacionados con la conciliación.
- Personas beneficiarias de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Número de contratos de interinidad adoptados en sustitución de bajas por maternidad y permisos parentales.

- Categoría o grupo profesional de las personas beneficiarias.
- Realización de reuniones en horario de mañana, tarde, día laborable, festivo o fin de semana.
- Criterios que fomentan la conciliación en la política de ayuda a la movilidad (aparcamiento, coches oficiales...).



## VIOLENCIA Y ACOSO

[< volver a Areas de actuación](#)

En la última década se han producido adelantos significativos en el establecimiento de medidas de prevención y abordaje de la violencia de género y del acoso sexual y por razón de sexo. Así, juntamente con la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra estos tipos de conductas.

En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas coinciden en afirmar que la definición de una política contra la violencia y el acoso a través de un protocolo de actuación acordado con la representación de las personas trabajadoras, es un instrumento clave para el abordaje de estos graves problemas.

### **Indicadores clave de gestión. Violencia y acoso**

- Número de quejas/consultas recogidas relacionadas con casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Número de denuncias relacionadas con casos

de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Categoría (grupo) profesional de las personas que han denunciado.
- Vinculación profesional entre las personas que han denunciado y los presuntos autores del acoso.
- Grupo de edad de las personas que han denunciado.
- Recursos departamentales disponibles en materia de acoso sexual y por razón de sexo (protocolo, guías, documentación interna y de difusión, comisiones, etc.).
- Formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo organizada por la facultad, el departamento, etc.
- Personas asistentes a las actividades formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo: sexo, categoría (grupo) profesional y perfil profesional.
- Persona/s de referencia en materia de acoso sexual y por razón de sexo: sexo, categoría (grupo) profesional y perfil profesional.
- Número de trabajadoras en situación de violencia de género identificadas por la organización.
- Medidas de apoyo a mujeres en situación de violencia de género.
- Número de trabajadoras en situación de



violencia de género beneficiarias de las medidas previstas en la legislación vigente: vinculación profesional, categoría (grupo) profesional.



## PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

[< volver a Areas de actuación](#)

La prevención de riesgos laborales en clave de género es objeto de una consideración cada vez mayor por los agentes sociales en el sentido de regular un espacio en la prevención de riesgos especialmente adaptado a las mujeres, con la finalidad de mejorar sus condiciones de salud en el contexto laboral y adaptar el trabajo a la persona, ya que en muchas ocasiones ciertos trabajos se piensan, por su historia o características intrínsecas, solamente para el hombre o en términos de condiciones físicas o ambientales, sin tener en cuenta que el hombre y la mujer también difieren en los aspectos psicosociales.

Por todo ello, al tratar los riesgos de la mujer trabajadora, resulta imprescindible hacer un enfoque de género que evidencie la forma distinta de enfermar y de accidentarse entre hombres y mujeres como consecuencia de las propias diferencias biológicas y de la definición u organización social del trabajo que adjudica a las mujeres el desempeño de actuaciones específicas (doble y triple jornada) con sus factores de riesgo predeterminados.

### **Indicadores clave de gestión. Prevención y salud laboral con perspectiva de género**

- Absentismo laboral, por sexo.
- Número y tipos de medidas para la gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género .
- Medidas que analizan los diferentes riesgos psicosociales entre mujeres y hombres.
- Incorporación de la perspectiva de género en los pruebas de vigilancia de la salud.
- Número de accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional.
- Diferencias entre mujeres y hombres en los accidentes de trabajo y/o enfermedades de origen ocupacional.
- Formación en perspectiva de género del personal técnico en prevención de riesgos laborales.
- Número de peticiones y resoluciones de adaptaciones y/o cambios del lugar de trabajo por motivos de salud .
- Medidas existentes y aplicadas al espacio asignado a mujeres y hombres y recursos disponibles (lavabos, vestuarios, espacio de lactancia, guardería, comedor...).



## IGUALDAD EN LOS PRESUPUESTOS Y RECURSOS

[< volver a Areas de actuación](#)

La Presidencia Española de la UE en el primer semestre de 2010 ha supuesto una clara oportunidad para avanzar en el progreso del análisis del presupuesto desde la perspectiva de género. Esta estrategia se encuentra firmemente establecida como un instrumento clave en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, al estar inserta en sucesivos marcos legales y orientaciones políticas de la ONU y de la Unión Europea relacionadas con la igualdad. Este compromiso implica el examen de los impactos que las asignaciones presupuestarias tienen sobre las oportunidades socio-económicas de las mujeres y los hombres, abarcando todas las áreas de actuación de las universidades en todos los niveles administrativos. Implica asimismo la reestructuración de aquellas partidas de ingresos y gastos que afecten negativamente al avance hacia la consecución de la igualdad de género.

- Presupuestos y recursos materiales asignados a las políticas de igualdad en el ámbito interno.
- Presupuestos y recursos materiales asignados a las políticas de igualdad en el ámbito externo.
- Presupuesto y recursos destinados al Plan de Igualdad.
- Porcentaje de recursos destinados a investigación en materia de género e investigación con perspectiva de género.

### **Indicadores clave de gestión. Igualdad en el ámbito de las finanzas**

- Elaboración de presupuestos con perspectiva de género.



## USO NO SEXISTA DE LAS IMÁGENES Y LOS LENGUAJES

[< volver a Areas de actuación](#)

Los textos de las administraciones públicas han de estar libres de usos discriminatorios, entre los cuales se encuentran los usos sexistas de la lengua. Es fundamental velar por el funcionamiento genuino del castellano y, al mismo tiempo, promover unos usos lingüísticos que permitan hacer visibles a las mujeres en los textos de las Universidades en general, pero sobre todo en los institucionales.

### **Indicadores clave de gestión. Uso no sexista de las imágenes y los lenguajes**

- Análisis de la comunicación interna en relación al uso sexista de los lenguajes: documentos administrativos, intranet, tablón de anuncios, presentación institucional, nomenclatura de la relación de puestos de trabajo, actas y convocatorias de las comisiones y órganos colegiados...
- Análisis de la comunicación externa en relación al uso sexista de los lenguajes: expedición de títulos académicos, materiales de difusión, trípticos, boletines electrónicos, libros, página web, formularios, subvencio-

nes, catálogo de servicios, comparencias públicas, reuniones institucionales...

- Recursos existentes para el fomento del uso no sexista de los lenguajes: cursos de formación, protocolo interno, guía de apoyo, herramientas informáticas de corrección lingüística, recursos humanos especializados...
- Personas formadas en el uso no sexista de los lenguajes.
- Número de personas de las unidades vinculadas a la comunicación de la universidad formadas en el uso no sexista de los lenguajes.



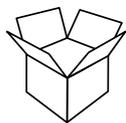
El impacto que tiene la universidad en la sociedad es una de las razones por las que tiene tanta relevancia la igualdad. La universidad debe tener en cuenta las repercusiones de sus actividades en el entorno donde opera, integrando en su gestión las nuevas realidades y demandas sociales que reclama la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La sostenibilidad de género es una cadena de compromiso entre mujeres y hombres que trasciende del entorno interno de la universidad para alcanzar la igualdad y equilibrio de roles de mujeres y hombres en la sociedad y en las familias, en ésta y en futuras generaciones.

### **Indicadores clave de gestión. Proyección externa de las políticas de igualdad**

- Número y tipos de actuaciones de sensibilización externa especializada en materia de igualdad de género.
- Criterios incorporados en los procesos de compra y contratación que incorporen cláusulas sociales de igualdad de mujeres y hombres.

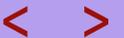
- Criterios incorporados en los procesos de ayudas y subvenciones que incorporen cláusulas sociales de igualdad de mujeres y hombres.
- Criterios incorporados en los procesos de premios y becas que incorporen cláusulas sociales de igualdad de mujeres y hombres.



# 04

LEGISLACIÓN  
Y JURISPRUDENCIA VIGENTES  
MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ



Por sí solas, las normas jurídicas no cambian la realidad social pero son imprescindibles para la fijación de los marcos de actuación y la apertura de puertas de las reformas necesarias.

El análisis que se incluye en este documento permite llevar a cabo la actualización normativa y documental en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, perspectiva de género y, en concreto, en los sistemas de I+D+i en el sistema universitario, con el objetivo de establecer el marco legal de referencia mediante la presentación de las líneas generales de las normas, convenios y documentos relevantes en estos ámbitos.

Indudablemente, la igualdad de género y el no ser discriminado por razón de sexo constituyen derechos fundamentales reconocidos en las declaraciones internacionales de derechos humanos, en la normativa de la Unión Europea y en todas las constituciones de los Estados democráticos.

En España, la Constitución aprobada en 1978, no solo supuso un cambio radical de los principios políticos de nuestra sociedad,

sino que transformó las bases del contrato social entre hombres y mujeres situándolo, por primera vez en la historia, bajo el principio de igualdad. La contundencia con la que la Constitución declaró la igualdad de género, también dentro del matrimonio, no tenía antecedentes en la cultura española e incluso se adelantaba con respecto a algunas sociedades europeas de aquellos años.

Así, el artículo 1 de la Constitución proclama la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico y, en el artículo 14 CE, se coloca como frontal del listado de derechos fundamentales. En el artículo 10.2 CE, se establece que las normas relativas a los derechos fundamentales y las libertades reconocidas por la Constitución se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. Además, el artículo 96 CE establece que los tratados válidamente celebrados —de acuerdo con el procedimiento *ad hoc* previsto por el artículo 93 CE— se integrarán, una vez publicados oficialmente, en el ordenamiento jurídico interno.



## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA VIGENTES

### **A** > SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

#### **a) Internacional**

- I. Naciones Unidas
- II. Unión Europea

#### **b) Nacional**

- I. Normativa
- II. Documentos Estratégicos

#### **c) Autonómica**

- I. Legislación sobre I+D+i
- II. Legislación sobre ordenación del sistema universitario
- III. Documentos estratégicos de I+D+i

#### **d) Universitaria**

- I. Estatutos Universitarios
- II. Unidades y Planes de Igualdad de las Universidades

### **B** > GENERAL SOBRE IGUALDAD

#### **a) Internacional**

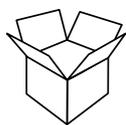
- I. Naciones Unidas
- II. Organización Internacional del Trabajo
- III. Consejo de Europa
- IV. Consejo de Municipios y Regiones de Europa
- V Unión Europea

#### **b) Nacional**

- I. Normativa
- II. Jurisprudencia Constitucional
- III. Documentos Estratégicos

#### **c) Autonómica**

- I. Estatutos de Autonomía
- II. Leyes de Igualdad



## A. SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

### A. INTERNACIONAL

#### I. Naciones Unidas

En la década de las Mujeres de las Naciones Unidas (1975-1985), surgieron recomendaciones específicas en esta materia. Así, en 1984, el Panel del Comité Asesor sobre Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de las Naciones Unidas, avanzó un programa de acciones titulado *Science and Technology, and Women*.

En 1985, fecha de celebración de la III Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas en Nairobi, se exigió “la plena y efectiva participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el proceso de implementación relacionados con la ciencia y la tecnología, incluyendo la planificación y el establecimiento de prioridades en la investigación y el desarrollo, la elección, adquisición, adaptación, innovación y aplicación de la ciencia y la tecnología para el desarrollo”.

A comienzos de los años noventa, la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Ciencia y la Tecnología para el Desarrollo (UNCSTD) consideró que una de las tres cuestiones principales de las que debía ocuparse era la de género. En 1995, el Grupo de trabajo de la UNCSTD presentó al Consejo Económico

> Volver a Legislación y jurisprudencia vigentes

y Social de Naciones Unidas la Declaración de Intenciones con 7 Acciones Transformadoras, que era una agenda de acciones sobre género, ciencia y tecnología y que hizo suya la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995). Por otro lado, la UNESCO en su Informe Mundial sobre la Ciencia de 1996 incluyó un capítulo tercero titulado “El lugar de las mujeres en la ciencia y la tecnología” en el que, además de establecer un marco conceptual, se ofrecían datos estadísticos a nivel mundial y de algunos países en la educación formal y no formal, la enseñanza universitaria y los puestos profesionales. Ahí se señalaba ya la necesidad de tener datos, sin los cuales no se podía establecer un diagnóstico adecuado y, sin éste, era imposible determinar prioridades.

La Declaración sobre la Ciencia y el Uso del Conocimiento Científico, emanada de la Conferencia Mundial sobre la Ciencia para el siglo XXI: Un nuevo compromiso, celebrada en Budapest el año 1999 bajo los auspicios de la UNESCO, supuso un punto de inflexión. Los estados participantes manifestaron su acuerdo en que el acceso al conocimiento científico y tecnológico, con obje-



tivos pacíficos, forma parte del derecho a la educación que tienen todas las personas y que la educación científica es fundamental para el pleno desarrollo humano, para crear capacidades científico-tecnológicas y para conseguir ciudadanos activos y plenamente informados.

### **Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI"**

Del 22 de febrero al 4 de marzo de 2011, tuvo lugar el 55° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre el seguimiento de la Conferencia de Beijing.

La Comisión destaca que la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología empodera a las mujeres y las niñas, lo que permite, a su vez, acelerar la consecución para 2015 de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, entre ellos los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La Comisión insta a los gobiernos, en todas sus instancias, a:

I) Incorporar la perspectiva de género en la legislación, las políticas y los programas de todos los sectores del gobierno, incluidos la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, los medios académicos, las instituciones de investigación y los organismos de financiación de investigaciones, a fin de eliminar la desigualdad de acceso y participación de las mujeres.

II) Ampliar y facilitar el acceso de la mujer al empleo pleno y productivo, en particular a las carreras científicas y tecnológicas.

III) Elaborar planes de estudio que tengan en cuenta las cuestiones de género para los programas de enseñanza de todos los niveles.

IV) Promover una imagen positiva de las carreras en ciencia y tecnología para las mujeres.

V) Aumentar la retención y adelanto de la mujer empleada en el campo de la ciencia y la tecnología.



VI) Incorporar la perspectiva de género en la investigación, con el objetivo de que la ciencia y la tecnología den respuesta a las necesidades de las mujeres.

Más información disponible en:

<http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244655297858&ssbinary=true>

Cátedra UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología

Recientemente, el 29 de mayo al 3 de junio de 2011, la Cátedra UNESCO Mujer, CyT ha celebrado la Conferencia Internacional de Mujeres Líderes sobre Ciencia, Tecnología e Innovación.

En el discurso inaugural, la Directora General de UNESCO se refirió a la ciencia, la tecnología y la innovación como motores de cambio para alcanzar las Metas de Desarrollo del Milenio. Brindó un diagnóstico de la situación mundial y regional sobre el acce-

so de mujeres y niñas a los distintos niveles educativos y a su desarrollo profesional en la ciencia y la tecnología, destacando que éstos son herramientas poderosas para promover el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género. Asimismo, señaló que las desigualdades comienzan con el acceso de las niñas al nivel primario de educación, especialmente en algunos países. Ellas alcanzan a los varones en el nivel secundario y de maestrías, y vuelve a disminuir su presencia en el doctorado. La brecha crece significativamente al considerar el desarrollo profesional: sólo el 29% de los/as investigadores/as en el mundo son mujeres, y muchas egresadas de estas carreras no logran desplegar todas sus capacidades y talentos por causa de la discriminación.

Como corolario de la Conferencia Internacional, se elaboró la Declaración de Haifa, disponible en:

[http://www.catunescomujer.org/globalnetwork/docs/Haifa\\_Declaration.pdf](http://www.catunescomujer.org/globalnetwork/docs/Haifa_Declaration.pdf)



1. DOUE 26.05.2010
2. DOUE 31.05.2011

## II. Unión Europea

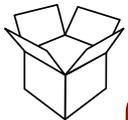
> Volver a Sobre género y ciencia

Los Jefes de Estado y de Gobierno europeos destacaron, en su reunión informal de Hampton Court (Reino Unido) de octubre de 2005 y en el Consejo Europeo de marzo de 2007, la importancia del triángulo del conocimiento: enseñanza, investigación e innovación para la competitividad de la Unión Europea, e invitaron a la comisión a definir medidas concretas a partir de las comunicaciones de la misma: “El papel de las universidades en la Europa del conocimiento y Movilizar el capital intelectual de Europa: crear las condiciones necesarias para que las universidades puedan contribuir plenamente a la estrategia de Lisboa”.

La Resolución del Consejo de 23 de noviembre de 2007 sobre la modernización de las universidades con vistas a la competitividad de Europa en una economía mundial del conocimiento invita a los Estados miembros a modernizar las universidades y los centros de investigación para fortalecer su capacidad de investigación e innovación. Un elemento de este proceso es la gestión de las instituciones, y el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos debe formar parte de este proceso de moderniza-

ción. En el mismo sentido, las *Conclusiones del Consejo de 11 de mayo de 2010 sobre la internacionalización de la educación superior*<sup>1</sup> refuerzan la importancia de que las instituciones de educación superior adopten medidas destinadas a promover la conciencia de la responsabilidad social, entre cuyos componentes clave se encuentra la igualdad de mujeres y hombres. También el Parlamento Europeo, en la *Resolución de 20 de mayo de 2010, sobre el diálogo entre las universidades y las empresas: una nueva asociación para la modernización de las universidades europeas*,<sup>2</sup> pide a las empresas y las universidades que colaboren para equilibrar la desigualdad de género en algunos de sus departamentos.

Sin duda, la importancia crucial de la ciencia y tecnología en nuestras vidas y en el desarrollo económico y social de nuestros países, así como las preocupaciones que suscitan, ha llevado a que los países occidentales, y en nuestro caso la Unión Europea, se plantee la necesidad de la apertura de la política científica de toda Europa y la construcción del *Espacio Europeo de Investigación* (ERA-European Research Area) desde nuevas for-



mas de cooperación, sin exclusiones de ningún tipo. Se plantea, así, el reto de resolver un problema histórico, pero aún existente y persistente: la discriminación de las mujeres en el sistema de I+D+i.



3. DO 16.7.1999
4. DO 16.7.1999
5. DO 27.10.2000
6. DO 27.06.2000
7. [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_sec771\\_es\\_200101.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_sec771_es_200101.pdf)
8. DO 14.7.2001

## NORMATIVA

El interés por promover la paridad de género en el ámbito de la ciencia y la tecnología en Europa emergió, a finales de los años 90, fundamentalmente gracias al impulso de la Comisión Europea. En este sentido, se suele considerar el informe European Technology Assessment Network, Science Policies in the European Union (2000) como el punto de partida del análisis de la situación de las mujeres investigadoras y docentes en ciencia y tecnología, además de como punto de inflexión en relación a las estrategias de actuación de la Unión Europea. En este documento, el grupo de expertos y expertas “Women and Science” ponían de relieve las dificultades y discriminaciones con que se encuentran las mujeres en su carrera profesional y planteaban la estrategia a seguir para erradicarlas. Los datos del informe ETAN mostraban que, a pesar de que desde los años 90 más de la mitad de las personas universitarias graduadas son mujeres, menos del 10% de los puestos más altos del sistema científico y académico estaban ocupados por mujeres. Así pues, la presencia de mujeres en las altas posiciones de la ciencia europea es muy baja, incluso en aquellos campos tradicionalmente más feminizados.

> Volver a Sobre género y ciencia

Principales documentos emitidos por la UE:

- Comunicación de la comisión sobre “Mujeres y Ciencia” - Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea (COM (1999) 76 – C5-0103/1999).<sup>3</sup>
- Resolución del Consejo, de 20 de mayo de 1999, sobre la mujer y la ciencia.<sup>4</sup>
- Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de febrero de 2000, sobre la comunicación de la comisión “Mujeres y ciencia” –Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea (COM (1999) 76).<sup>5</sup>
- Decisión núm. 2000/407/CE de la comisión, de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre mujeres y hombres en los comités y grupos de personas expertas creados por la comisión.<sup>6</sup>
- Documento de trabajo de los servicios de la comisión, de 15 de mayo de 2001, sobre las mujeres y la ciencia: utilidad de la dimensión del género para impulsar la reforma científica (SEC (2001) 771).<sup>7</sup>
- Resolución del Consejo, de 26 de junio de 2001, sobre la ciencia y sociedad y sobre las mujeres y la ciencia.<sup>8</sup>
- Resolución del Consejo, de 15 de julio de 2003, sobre el capital social y humano



9. DOUE 24.07.2003

10. <http://eur-lex.europa.u/LexUriServ/LexUriServ.o?uri=COM:2003:0436:FIN:ES:PDF>

11. DO 30.12.2003

12. DOUE 2.04.2004

13. DO 30.12.2006

14. DOUE 15.12.2007

15. DOUE 19.11.2009

16. ECWT

17. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/10/st09/st09451.es10.pdf#http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/10/st09/st09451.es10.pdf>

- Formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres [C 175/3; 24/7/2003].<sup>9</sup>
- Comunicación al Consejo y al Parlamento Europeo, de 18 de julio de 2003. Los investigadores en el Espacio Europeo de la Investigación: una profesión con múltiples carreras COM(2003) 436 final.<sup>10</sup>
- Resolución del Consejo, de 27 de noviembre de 2003, sobre el acceso y la participación igualitaria de hombres y mujeres a la sociedad del conocimiento para el crecimiento y la innovación.<sup>11</sup>
- Resolución del Parlamento Europeo sobre las mujeres en la nueva sociedad de la información (2003/2047(INI)).<sup>12</sup>
- Decisión 1982/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativa al VII Programa Marco de la Comunidad Europea para acciones de investigación, desarrollo tecnológico (2007-2013).<sup>13</sup>
- Dictamen del Comité de las Regiones sobre el Espacio Europeo de investigación: nuevas perspectivas (2007/C 305/06), por el que se exhorta a los entes locales y regionales a incrementar con efecto perdurable el

porcentaje de mujeres en las carreras científicas.<sup>14</sup>

- Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de mayo de 2008, sobre la mujer y la ciencia.<sup>15</sup>
- Decisión del año 2008 por la que se crea el Centro Europeo de Mujer y Tecnología.<sup>16</sup>
- Informe del Comité de Representantes Permanentes del Consejo de la Unión Europea sobre diversas cuestiones relacionadas con la creación del Espacio Europeo de Investigación, de 17 de mayo de 2010.<sup>17</sup>

Del análisis conjunto de la documentación citada, se extraen las consideraciones siguientes:

- El reconocimiento de la importancia de la ciencia en el desarrollo económico de la UE.
- La posición muy minoritaria que ocupan las mujeres, con un porcentaje del 35 % en el sector público, y solamente un 18% en el sector privado I+D+i.
- La escasa presencia de las mujeres en los grados académicos más altos, representando un 20%, y las posibilidades tres veces menores de obtener una cátedra con respecto a los hombres.



- La dificultad de las mujeres de conciliar la vida familiar y profesional.
- La falta de representación equilibrada en el Consejo Europeo de Investigación donde, de los 22 miembros que lo componen, solamente 5 son mujeres.
- La constatación que los sistemas de evaluación y reclutamiento de personal no son neutros en lo que concierne al género.
- La necesidad que los Estados miembros promocionen, desde los primeros años de la enseñanza, un material educativo sin sesgos de género.
- La necesidad de favorecer la integración de las mujeres en I+D+i, evitando interrupciones en su carrera científica por motivos familiares, impulsando medidas para favorecer los permisos de maternidad, evaluando los proyectos de investigación junto a la consideración de la situación familiar de las mujeres que los soliciten, favoreciendo sistemas de movilidad geográfica, tan necesarios en las carreras científicas compatibles con las cargas familiares, fomentando la flexibilidad de horarios, realizando actuaciones de sensibilización y medidas de fomento de la igualdad de género, implementando acciones positivas a favor de las mujeres, e

impulsando las redes entre las mujeres científicas a escala nacional y europea.

- La necesidad de mejorar el papel de la mujer en un sector tradicionalmente masculino como es el sector de las tecnologías de la información y la comunicación, y el de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, poniendo en valor el potencial de las mujeres en términos de innovación, creatividad y liderazgo.

Por todas estas razones, las líneas de acción de las políticas europeas contra el sexismo en la actividad científica son las siguientes:

- I) Aplicación del *mainstreaming* de género en las políticas científicas.
- II) Diseño de criterios más sofisticados para valorar los méritos en la contratación y la promoción.
- III) Establecimiento de cuotas para asegurar la presencia de mujeres en los órganos de presa de decisiones.
- IV) Mejora de la calidad de la ciencia mediante el fomento de la investigación sobre temas de género.
- V) Cese definitivo de los estereotipos sexistas dentro del sector científico.



VI) Seguimiento de la evolución de las desigualdades con la realización de estadísticas desagregadas por sexo y que tengan en cuenta factores multidimensionales de género.

Más información disponible en:

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st10/st10246.en10.pdf>

### **Consejo de la Unión Europea: Conclusiones sobre varios asuntos relacionados con el desarrollo en el Área de Investigación Europea**

El 26 de mayo de 2010, tuvo lugar una reunión del Consejo de la Unión Europea en Bruselas sobre competitividad, investigación e innovación en el marco de la UE. El Consejo adoptó las siguientes conclusiones:

- I) Introducción de la perspectiva de género en la ciencia y la investigación para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en este ámbito.
- II) Los estereotipos de género culturales constituyen barreras de género en la ciencia y la tecnología.
- III) Necesidad de modernización de las instituciones de investigación y de las universidades, mediante estrategias a largo plazo y suficiente financiación.



18. Este programa incluye las líneas de actuación siguientes: I) Formación inicial de investigadores (Redes Marie Curie), II) Formación a lo largo de la vida y desarrollo de la carrera investigadora (Becas individuales), III) Enlaces centros de investigación y universidades - empresa (Sistema "academia-industria"), IV) Dimensión internacional (Becas internacionales "de salida"; becas internacionales "de entrada" sistema internacional de cooperación; subvenciones para la reintegración), V) Acciones específicas (Premios de Excelencia).

## DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS

Los Programas Marco se constituyen en mecanismos políticos y financieros de la UE para fomentar y apoyar la I+D+i en Europa y son el instrumento principal para la consecución del Espacio Europeo de Investigación.

El VII Programa Marco Comunitario de I+D+i (2007-2013) tiene como objetivo fortalecer las bases científicas y tecnológicas de la comunidad industrial, fomentando su competitividad y apoyo a las políticas de la UE. Además, busca consolidar el Espacio Europeo de la Investigación y adaptarse a las necesidades de la UE en términos de crecimiento y empleo.

Se estructura en cuatro programas específicos:

- Cooperación - Investigación colaborativa
- Ideas - Investigación en la Frontera del Conocimiento
- Personas - Potencial Humano
- Capacidades - Infraestructuras de investigación

En concreto, el programa Personas<sup>18</sup> a través de las acciones Marie Curie, moviliza

> Volver a Sobre género y ciencia

importantes recursos financieros para promover la participación de las mujeres investigadoras mediante el fomento de la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones. Además, entre los proyectos surgidos en el marco de este VII Programa para orientar políticas académicas y de investigación, destacan las actuaciones siguientes:

- *Meta análisis de género y ciencia en la investigación:* el resultado de un reciente análisis elaborado sobre la segregación horizontal y vertical de la formulación de recomendaciones y directrices para cerrar las brechas identificadas. Mientras que la segregación es evidente, e incluso se asume como "una cosa natural", la falta de conciencia sobre sus causas, consecuencias y medios para superarla son desafíos a la capacidad de actuar. El proyecto introdujo una base de datos de Género y Ciencia (GSD) que cubre la investigación producida en todas las lenguas europeas desde 1980 hasta 2008 por 50 personas expertas de 27 Estados miembros, así como los Estados asociados al VII Programa Marco (Noruega, Islandia, Israel, Suiza, Turquía y Croacia).

- *Proyecto Gendera:* elabora interesantes



recomendaciones como la de hacer más atractivas las organizaciones de investigación para tener más y mejores personas candidatas, aumentar el compromiso de los/as investigadores/as y su lealtad a través de la gestión eficaz de la conciliación de la vida personal y el trabajo, facilitar y apoyar las reincorporaciones, así como la planificación de la carrera para las mujeres que trabajan de forma flexible, reducción de jornada laboral y vigilancia de las diferencias salariales entre ambos sexos.

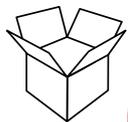
- **PRAGES:** las conclusiones del proyecto "Practicando la igualdad de Género en la Ciencia" recomiendan la creación de espacios institucionales para las cuestiones de género, así como adoptar un enfoque integrado para hacer frente a fenómenos interconectados y complejos. Para los socios *Prages*, es vital conectar género y diversidad al desarrollo científico ya que se considera una puerta de acceso privilegiada para interpretar todo el espectro de los problemas a los que debe enfrentarse la ciencia hoy en día.
- **Proyecto GenSet:** Las recomendaciones consensuadas proponen actuar en cuatro áreas prioritarias de la dimensión de género en la ciencia: creación de conocimiento

científico, desarrollo del capital humano, procesos y prácticas institucionales y regulación y cumplimiento de procesos y prácticas relacionadas con el género. Todas estas recomendaciones han de concluir en una estrategia científica institucional global.

Finalmente, debemos citar la red *European Parliamentary Technology Assessment (EPTA)*,<sup>19</sup> formalizada en 1990, que es la organización que agrupa los diferentes centros de asesoramiento científico, tanto del Parlamento Europeo como de los parlamentos estatales y de los parlamentos subestatales europeos.

### **Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia**

El Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia, con representación de los 27 Estados miembros y de los países asociados al Programa Marco, se constituyó en el 1999 y se reúne dos veces al año, una vez durante cada presidencia. El mandato del Grupo es promover el debate y el intercambio de experiencias sobre medidas y políticas dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en



las carreras científicas. Tiene, asimismo, el cometido de facilitar estadísticas nacionales desagregadas por sexo y desarrollar indicadores que permitan llevar a cabo un seguimiento de la participación de la mujer en la investigación europea.

En el año 2009, el Grupo presentó un *Position Paper* en el que se presentaba una postura común de este grupo sobre la igualdad de género para el beneficio de la investigación científica y tecnológica en el Área Europea de Investigación. Los puntos fundamentales del *Position Paper* son los siguientes:

- Destaca la importancia del apoyo de la alta dirección de la institución para introducir medidas de igualdad y cambios normativos con esta finalidad.
- Reitera la necesidad de modernizar las universidades y centros de investigación para mejorar la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género. El objetivo del cambio estructural no consiste únicamente en asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, sino también mejorar la efectividad y el impacto de la investigación científica.

- Insiste en la importancia de implantar medidas de trabajo flexible y de conciliación del personal que trabaja en las universidades y centros de investigación. El objetivo debe ser el de atraer y retener el talento en los trabajos de investigación, e incrementar el número de personas dedicadas a la ciencia en Europa.

- Proclama la necesidad de atracción de las mujeres a la ciencia desde las primeras etapas de escolarización.

Más información disponible en:

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gender-and-research-beyond-2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-and-research-beyond-2009_en.pdf)



## B. NACIONAL

[> Volver a Sobre género y ciencia](#)

El sistema español de ciencia, tecnología e innovación se enmarca en cinco realidades: el desarrollo de sistemas autonómicos de I+D+i con entidad propia, la creciente dimensión europea y protagonismo español en la construcción del Espacio Europeo de Investigación y del Espacio Europeo de Conocimiento, el salto cuantitativo y cualitativo de los recursos públicos destinados en esta materia, la consolidación de una comunidad científica y técnica profesionalizada, competitiva y abierta al mundo, y la transición del modelo productivo español, basado fundamentalmente en la construcción y el turismo, hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación.



### Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación<sup>20</sup>

La Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación constituye un importante avance en relación a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, innovación y tecnología en los que tradicionalmente la mujer no ha tenido suficiente visibilidad.

Introduce la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica que deberá ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así, la alusión a la perspectiva de género aparece en el preámbulo, en el título preliminar, y en el título tercero. En la disposición adicional decimotercera, establece los mecanismos para la implantación de la perspectiva de género, desarrollando las medidas concretas a aplicar en este ámbito:

- Introducción de la perspectiva de género como categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que este enfoque sea considerado en todos los aspectos

del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros.

- Representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Promoción de los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
- Recopilación, tratamiento y difusión de datos desagregados por sexos en el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación, que además incluirá indicadores de presencia y productividad para conocer la realidad de las mujeres en el ámbito de la ciencia.
- Adopción de Planes de igualdad por parte de los organismos públicos de investigación,



con carácter obligatorio en el plazo de dos años tras la publicación de la Ley, que serán objeto de seguimiento anual.

- Establecimiento de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado. Los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Esta ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, a excepción de las siguientes disposiciones:

- I) El artículo 21 entrará en vigor al año de la publicación de esta ley en el BOE.
- II) El apartado 5 del artículo 25, y los apar-

tados 1, 2 y 3 de la disposición adicional séptima, entrarán en vigor el 1 de enero de 2014.

III) La disposición adicional duodécima entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE.

**Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades<sup>21</sup>**

La Constitución Española, en su artículo 27.10, reconoce la autonomía de las universidades siendo la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la que fija el marco de desarrollo de las funciones y competencias que han de convertir la institución universitaria en un instrumento eficaz de transformación al servicio de una sociedad democrática.

La Ley 4/2007 no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. Ya desde su exposición de motivos, se recuerda que el reto de la sociedad actual para alcanzar una situación tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos



22. Resulta interesante destacar que la Ley orgánica 4/2007 reconoce en su exposición de motivos, y por tanto, con carácter orientador no normativo, la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, sin que posteriormente se desarrollen en el articulado de la ley, por lo que esta actuación deberá completarse mediante la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Por ello, esta ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través, no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación.

La ley obliga a los poderes públicos a depurar los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora, acorde con el porcentaje que representan entre las personas estudios universitarios. Además, a través de esta reforma, se introducen programas de ayuda a las víctimas de violencia de género.<sup>22</sup>

En este sentido, la ley crea las Unidades de Igualdad en los términos siguientes:

“Disposición adicional duodécima. Unida-

des de igualdad. Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Las consideraciones generales que plantea esta disposición adicional pueden resumirse en las siguientes:

- I. Nos encontramos ante un precepto que no tiene carácter orgánico y, consecuentemente, las Comunidades Autónomas no ceden su competencia ante el Estado.
- II. Por la forma en que se expresa el precepto, se entiende que las unidades de igualdad tienen carácter de necesarias y deben considerarse órganos y parte de la estructura de la universidad.
- III. La estructura de las universidades públicas viene regulada en el Capítulo I del Título II de la ley. Ante la ausencia de regulación específica, entendemos debe aplicarse por analogía el régimen previsto para los departamentos universitarios, que, de conformidad con el artículo 9, su creación, modificación y supresión corresponde a la universidad conforme a sus estatutos. Por tanto, de confor-



midad con la potestad de autoorganización universitaria ejercida a través de la aprobación de sus estatutos como reglamentos autónomos, las unidades de igualdad han de ser creadas por las propias universidades, con mantenimiento del control de legalidad por parte de las Comunidades Autónomas. IV. En relación a las funciones a desarrollar, la disposición adicional no concreta cuales son las *funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres*, por lo que se hace necesario citar las referencias a este principio en la ley 4/2007. Así:

- a. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de gobierno y representación de las universidades públicas (art.13).
- b. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de gobierno y representación de las universidades privadas (art. 27.1).
- c. La Conferencia General de Política Universitaria tiene entre sus funciones coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad (art. 27.1.e).

- d. Los equipos de investigación desarrollarán su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos (art. 41.4).
- e. Entre los derechos y deberes de los/las estudiantes se incluyen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como recibir un trato no sexista (art. 46).
- f. En las reglas de la contratación de profesorado ayudante y profesorado ayudante doctor las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo del contrato no interrumpirán su cómputo (arts. 49 y 50).
- g. Las comisiones de acreditación nacional procurarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, excepto que no sea posible por razones fundamentadas y objetivas, debidamente motivadas (art. 62).
- h. Las administraciones públicas competentes en coordinación con las respectivas universidades establecerán programas específicos para las víctimas de violencia de género para que puedan recibir ayuda personalizada, el apoyo y las adaptaciones en el régimen docente (disposición adicional cuarta).



Además, las unidades de igualdad deberán llevar a cabo las actuaciones sobre igualdad de mujeres y hombres establecidas en el artículo 25 de la LOI y la disposición adicional 13ª de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como las previstas por la normativa de las Comunidades y Ciudades Autónomas y de las propias universidades en esta materia.

### **Orden de Presidencia del Gobierno de 8 de marzo de 2005 sobre Medidas para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

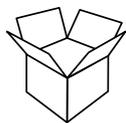
Esta Orden contempla una serie de actuaciones que afectaban al empleo, la empresa, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la investigación, la solidaridad, el deporte y otros aspectos como la violencia de género.

En relación a la investigación, se acordó la creación de la unidad Mujer y Ciencia (UMYC) adscrita al Ministerio de Ciencia e Innovación a través del Gabinete de la Ministra, como órgano encargado de poner en

práctica el principio de transversalidad de género en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación.

### **Orden de 22 de marzo de 1995, del Ministerio de Educación y Ciencia, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan<sup>23</sup>**

Esta Orden reconoce la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad de la persona y la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo. Por ello, las denominaciones y demás menciones contenidas en los títulos, certificados o diplomas académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional deben expresarse en atención a la condición masculina o femenina de quienes los hubiesen obtenido.



24. En el ámbito académico la proporción de mujeres es menor cuanto más arriba se está en la jerarquía profesional, dibujando así lo que se conoce como el diagrama de tijeras. De esta manera, si se analiza la participación por sexos en cada nivel de la trayectoria profesional de las mujeres académicas, desde las licenciadas hasta aquellas que ocupan una cátedra universitaria, se puede ver como la presencia femenina decrece a medida que se avanza en la jerarquía. Según datos del año 2006 (Estadística de Enseñanza Universitaria, Instituto Nacional de Estadística), las mujeres licenciadas representaban el 61%, la proporción se reducía al 47,5% de doctoras, el 44% de ayudantes, el 35% de asociadas, el 38% de profesoras titulares y sólo el 20% de catedráticas.

25. ENCYT

## II. Documentos estratégicos

Los diversos planes de actuación surgen como respuesta a la persistencia de las desigualdades de género en el ámbito académico, científico y tecnológico. Es necesario recordar que tal persistencia no es sólo una característica de estos tres sectores, sino que está presente en todo el mercado laboral. Como ya es sabido, esta desigualdad encuentra sus raíces en una división sexual del trabajo que se origina en la esfera doméstico-familiar y que tiene importantes consecuencias en la vida de la mujeres y, por tanto, en el conjunto de la sociedad, siendo la segregación ocupacional —horizontal y vertical— una de sus expresiones más claras.<sup>24</sup>

### Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología (ENCYT)<sup>25</sup>

Constituye el marco de principios y objetivos generales a partir de los cuales han de elaborarse los futuros planes nacionales y regionales de I+D+i hasta el año 2015.

La ENCYT parte del reconocimiento la política científica y tecnológica debe favorecer el

> Volver a Sobre género y ciencia

pleno desarrollo socioeconómico del país, alimentando al resto de actuaciones llevadas a cabo en otros ámbitos. Así, los programas de actuación en I+D+i deben excluir aquellas actividades que contradigan los principios éticos y morales de nuestra sociedad, y fomentar la plena incorporación de la mujer, en igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida (político, social y económico).

La estrategia fija unos principios básicos, unos objetivos tácticos (apoyados en indicadores) y unas líneas de actuación que se derivan de los citados objetivos. Los tres principios básicos son:

- 1) Poner la I+D+i al servicio de la ciudadanía, del bienestar social y de un desarrollo sostenible, con plena e igual incorporación de la mujer.
- 2) Hacer de la I+D+i un factor de mejora de la competitividad empresarial.
- 3) Reconocer y promover la I+D+i como un elemento esencial para la generación de nuevos conocimientos.



### Estrategia Estatal de Innovación E21<sup>26</sup>

La Estrategia Estatal de Innovación (E2I) constituye el marco de actuación de la política del gobierno en materia de innovación para contribuir al cambio de modelo productivo en España, a través del fomento y la creación de estructuras que faciliten el mejor aprovechamiento del conocimiento científico y del desarrollo tecnológico.

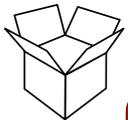
Sus objetivos cuantitativos son:

- Que, en el año 2015, la inversión privada anual en I+D sea 6.000 millones de euros más que en el 2009.
- Que, en el periodo 2010-2015, se haya duplicado el número de empresas que hacen innovación, incorporando 40.000 empresas más.
- Que el número de empleos de media y alta tecnología aumente en medio millón en el periodo 2010-2015.

En el marco de esta estrategia, destaca el **Programa INNOCAMPUS** que persigue la mejora de la calidad de las universidades españolas y motivar la excelencia en los

mejores campus en beneficio del conjunto de la sociedad, teniendo como principales objetivos la especialización, diferenciación e internacionalización del sistema universitario español. Dicho programa cuenta, entre sus ocho criterios de evaluación, con dos vinculados a la integración de la perspectiva de género:

- Políticas de las Universidades tendentes a la implantación de la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva, así como del resto de las disposiciones legales existentes en la regulación española y europea en materia de género, universidades e investigación.
- Planes dirigidos a obtener la paridad de género en los órganos de gobierno, y en los distintos tipos de comisiones, tendentes a la reducción de los sesgos y barreras de género que incluyan plazo, metas y objetivos cuantificables. Se valorará especialmente a aquellas universidades cuyos indicadores de presencia femenina en las cátedras I) superen de manera significativa los valores medios de las universidades españolas y II) muestren un significativo incremento cronológico.



27. <http://www.micinn.es/portal/site/MI-CINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=83b192b9036c2210VgnVCM1000001d04140aR-CRD>

### Plan Nacional de I+D+i 2008-2011<sup>27</sup>

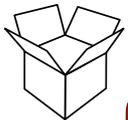
El Plan Nacional de I+D+i es el instrumento de programación con que cuenta el Sistema Español de Ciencia y Tecnología y en el que se establecen los objetivos y prioridades de la política de investigación, desarrollo e innovación a medio plazo.

El VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, para el periodo 2008-2011, presenta una estructura basada en cuatro áreas directamente relacionadas con los objetivos generales y ligadas a programas instrumentales que persiguen objetivos concretos y específicos:

- Área de Generación de Conocimientos y Capacidades
- Área de Fomento de la Cooperación en I+D+i
- Área de Desarrollo e Innovación Tecnológica Sectorial
- Área de Acciones Estratégicas

El Plan recoge el principio de Igualdad en los términos siguientes:

“Adicionalmente y teniendo en cuenta uno de los principios básicos de la ENCYT que hace referencia a la plena e igual incorporación de la mujer, las actuaciones financiadas públicamente en I+D+i contemplarán el principio de igualdad y la perspectiva de género, principio que establece la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Debido a su carácter transversal, el principio de igualdad impregna toda la filosofía y los programas de ayudas del Plan Nacional de I+D+i 2008-2011, promoviendo la realización de estudios e investigaciones especializados sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, la elaboración de los informes de resultados e impacto de las actuaciones financiadas al amparo del presente Plan desde la perspectiva de género (incluyendo sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen) y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y comisiones de valoración”.



### **Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011**<sup>28</sup>

El Plan parte de la evidencia de las importantes brechas de género relacionadas con la participación de las mujeres en los espacios de innovación y tecnología, ya sea como líderes, como creadoras o como usuarias. Por ello, con el objetivo prioritario de hacer frente a todas las situaciones de discriminación basadas en el género, dicho plan se estructura en siete ejes de actuación:

Eje I: Aumento del acceso de las mujeres a la sociedad de la información.

Eje II: Mejora y ampliación de los usos de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las mujeres.

Eje III: Desarrollo de contenidos en la sociedad de la información que promuevan la igualdad de género.

Eje IV: Aumento del protagonismo de las mujeres en los sectores de las tecnologías de la información y la comunicación.

Eje V: Promoción del conocimiento sobre la igualdad de género en la sociedad de la información.

Eje VI: Fomento del intercambio, la difusión y la comunicación continuas de valores de igualdad en la sociedad de la información.

Eje VII: Insistencia sobre las políticas y agentes para garantizar la igualdad en la sociedad de la información y la integración de las TIC en las políticas de igualdad.

#### Declaración de Cádiz

Bajo la presidencia española de la Unión Europea tuvo lugar en Cádiz, en febrero de 2010, la II Cumbre Europea de Mujeres en el poder “Declaración de Cádiz” hacia sociedades eficientes y sostenibles.

El objetivo de esta cumbre fue recoger el legado de las reuniones precedentes celebradas en Atenas, Roma, Beijing, El Cairo o París, para dar un nuevo impulso a la igualdad entre mujeres y hombres en las agendas políticas de nuestros respectivos países y de la UE.

La ministra española de igualdad, Bibiana Aído, expuso las realidades que deben superarse para que “el siglo XXI sea el siglo



de la igualdad en Europa"; la brecha salarial continúa discriminando a muchas mujeres en el mercado de trabajo, la tasa de empleo femenina está por debajo de la masculina, mientras persisten mayores porcentajes para indicadores como el trabajo a tiempo parcial o el riesgo de pobreza tras la jubilación.

El texto de consenso comporta compromisos para los diferentes ejecutivos comunitarios, encaminados a incorporar la igualdad como una cuestión de identidad europea y que sea, por tanto, no sólo un derecho formalmente reconocido sino, además, una realidad efectiva.

Texto de la declaración adoptada:

<http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244652736681&ssbinary=true>

Debate sobre Mujeres en Ciencia y Tecnología

Durante el debate celebrado el 22 de marzo

de 2011 sobre Mujeres en Ciencia y Tecnología, organizado por Ellas Crean, la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, junto a Repsol, y moderado por Inés Sánchez de Madariaga, la profesora Londa Schiebinger planteó tres enfoques de análisis interrelacionados sobre la política de género en ciencia:

- I. Los esfuerzos para incrementar la participación de mujeres en la ciencia.
- II. Los programas para suprimir sesgos y barreras que existen en las instituciones científicas, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito cultural de la ciencia
- III. Los modos de utilizar e incorporar el análisis y la perspectiva de género en la ciencia para crear nuevo conocimiento científico y generar mayores desarrollos tecnológicos.

### **INVEST IN SPAIN: Sistema de recogida de datos del personal investigador<sup>29</sup>**

Esta entidad pública, con dependencia funcional de la Secretaría de Estado de Comercio Exterior, del Ministerio de Industria,



Turismo y Comercio, ha establecido un protocolo en materia de igualdad de mujeres y hombres relativo a la recogida de datos sobre el personal investigador, con objeto de detectar fisuras de género.

En este sentido, para la recogida de datos del personal investigador que participa en los proyectos de I+D+i, se han establecido unos procedimientos de justificación y verificación. En ellos se aportan:

- Los datos del trabajador o trabajadora.
- Una memoria con las funciones llevadas a cabo en el proyecto.
- Documentación acreditativa del personal empleado.



## C) AUTONÓMICA

### I. Legislación sobre I+D+i

El análisis de género de la legislación sobre I+D+i de las diversas CCAA nos muestra los resultados siguientes:

**Andalucía:** Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento.<sup>30</sup>

El artículo 45, bajo la rúbrica *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación*, recoge las cláusulas siguientes:

- Mandato dirigido a la Administración de la Junta de Andalucía de promover y velar por el respeto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación.
- Representación equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones de selección y evaluación.
- Colaboración entre administraciones públicas y organismos privados para promover la igualdad
- Consideración de la participación equilibrada en una institución como indicador positivo en la evaluación de la estructura orga-

> Volver a Sobre género y ciencia

nizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.

**Extremadura:** Ley 10/2010, de 16 de noviembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Extremadura.<sup>31</sup>

El artículo 43, bajo el título *Igualdad de oportunidades en el Sistema Extremeño de Ciencia, Tecnología e innovación de Extremadura*, contiene las actuaciones siguientes:

- Obligación de la Junta de Extremadura de promover y velar por el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades en el personal de investigación, facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Respetar el principio de composición y presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección y evaluación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



32. BOE 13/07/2009

33. BOE 23.07.2008

34. El Sistema Extremeño de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) es un mecanismo de articulación, coordinación y dinamización de los organismos, entidades y empresas relacionadas con la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento hacia la sociedad, en especial hacia el tejido empresarial.

35. BOE 02.04.2003

36. BOE 30/01/2003

**La Rioja:** Ley 3/2009, de 23 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.<sup>32</sup>

Entre los principios generales de actuación, en esta materia, el artículo 4.h recoge:

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Región de Murcia:** Ley 8/2007, de 23 de abril, de Fomento y Coordinación de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.<sup>33</sup>

La Disposición adicional primera, bajo la rúbrica Fomento de las carreras científicas y técnicas entre los estudiantes, recoge las cláusulas siguientes:

- Mandato dirigido al Consejo de Gobierno de la Región de Murcia de promover acciones a favor de las mujeres tendentes a favorecer su elección de carreras científicas y técnicas.
- Obligación del Consejo de Gobierno de realizar actuaciones para conseguir incrementar el número de mujeres en las activi-

dades de investigación, desarrollo científico, tecnológico y de innovación.

- Consideración como indicador positivo la participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución a los efectos de la evolución de la estructura organizativa de los agentes del SECTI.<sup>34</sup>
- Colaboración entre administración públicas y organismos privados para la protección de los principios reconocidos en la citada ley orgánica de igualdad.

No se encuentra información relacionada en las leyes siguientes:

**Aragón:** Ley 9/2003, de 12 de marzo, de fomento y coordinación de la investigación, el desarrollo y la transferencia de conocimientos en Aragón.<sup>35</sup>

**Castilla y León:** Ley 17/2002, de 19 de diciembre, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I + D + I) en Castilla y León.<sup>36</sup>



- 37. BOE 14.08.1998
- 38. BOE 12/11/1993
- 39. BOE 31.12.1997
- 40. BOE 07.08.2001

**Comunidad de Madrid:** Ley 5/1998, de 7 de mayo, de Fomento de la Investigación Científica y la Innovación Tecnológica.<sup>37</sup>

**Galicia:** Ley 12/1993, de 6 de agosto, de Fomento de Investigación y Desarrollo Tecnológico de Galicia.<sup>38</sup>

**Illes Balears:** Ley 7/1997, de 20 de noviembre, de la Investigación y el Desarrollo Tecnológico.<sup>39</sup>

**Islas Canarias:** Ley 5/2001, de 9 de julio, de Promoción y Desarrollo de la Investigación Científica y la Innovación.<sup>40</sup>



41. BOE 16 enero 2004  
42. BO. Aragón 24 junio 2005

## II. Legislación sobre ordenación del Sistema Universitario

> Volver a Sobre género y ciencia

Se analizan, a continuación, las cláusulas de género aplicables al sistema universitario:

**Andalucía:** Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades.<sup>41</sup>

La ley recoge la igualdad entre los principios informadores y objetivos del sistema universitario como elemento que permita garantizar el principio de equidad para los miembros de la comunidad universitaria (art. 3).

Además, hay que añadir lo dispuesto en su Ley de Igualdad, que en los arts. 20 y 21 imponen las obligaciones siguientes al sistema universitario andaluz:

- Fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera universitaria.
- Adopción de medidas para incluir enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudios universitarios que proceda.
- Impulso de medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

- Favorecimiento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
- Promoción el reconocimiento de los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador.
- Obligación a las administraciones públicas de Andalucía a fomentar el apoyo a la formación e investigación en igualdad y a velar aquellos proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para que las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

**Aragón:** Ley 5/2005, de 14 de junio, de ordenación del sistema universitario de Aragón.<sup>42</sup>

No se recoge ninguna referencia explícita sobre igualdad de mujeres y hombres (tampoco dispone de ley de igualdad aprobada que pudiera ser de aplicación a las universidades).



43. D.O.C. M de 28.03.2003

44. BOE 23 abril 2003

**Castilla-La Mancha:** Ley 7/2003, de 13 de marzo, del Consejo Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.<sup>43</sup>

Las cláusulas de género se recogen en su Ley de Igualdad que, bajo la rúbrica de actividades de fomento, impone en su art. 35 a la Junta de Comunidades las obligaciones siguientes:

- La representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y comités de personas expertas de las universidades.
- El incremento de la participación de mujeres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología hasta conseguir un equilibrio con los investigadores.
- La valoración y méritos de los estudios de género a efectos de la evaluación de la actividad docente e investigadora.
- La creación de cátedras de estudios de género.
- La especialización de cursos de postgrado y doctorados en estudios de género y la creación de institutos o seminarios universitarios de estudios de la mujer.
- El acceso a la enseñanza universitaria de

las mujeres con diferentes discapacidades y el fomento de las nuevas tecnologías para facilitar su integración académica.

- La creación y sostenimiento de las unidades de género en los centros universitarios públicos.
- La denuncia de prejuicios culturales, estereotipos sexistas o discriminatorios en los materiales curriculares y libros de texto.

**Castilla y León:** Ley 3/2003, de 28 de marzo, de universidades de Castilla y León.<sup>44</sup>

En ella no se recoge ninguna referencia explícita sobre igualdad de mujeres y hombres, si bien su Ley de Igualdad, bajo la rúbrica de medidas de acción positiva de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico recogidas en el art. 13, proclama la obligación de las administraciones públicas de Castilla-León de establecer medidas que garanticen conseguir los objetivos siguientes:

- Respeto de la igualdad en todos los ámbitos educativos de la comunidad.
- Incorporación de las mujeres en la investigación.



45. BOE 11 marzo 2003

46. BOE 12 junio 1987

47. BOE 18.05.1973

- Incorporación de las mujeres en la formación científica y tecnológica.
- Implantación de módulos de enseñanza en igualdad y valores no sexistas en todos los niveles educativos.

**Cataluña:** Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña.<sup>45</sup>

La disposición adicional octava de la ley recoge la obligación del departamento competente en materia de universidades de la Administración de la Generalidad y de las propias universidades de promover acciones para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos universitarios.

**Comunidad Foral de Navarra:** Ley Foral 8/1987, de 21 de abril, de creación de la universidad pública de Navarra.<sup>46</sup>

No se recoge ninguna referencia explícita al principio de igualdad específica de mujeres y hombres. Su Ley Foral de Igualdad, si bien no prevé medidas específicas para el siste-

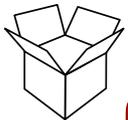
ma universitario sí que, subsidiariamente, podrán ser de aplicación las siguientes:

- Inclusión, en los baremos de acceso a la función pública, de la realización de cursos en materia de igualdad de género.
- Revisión del ordenamiento jurídico navarro para introducir cambios en función de las normas emanadas de la Comunidad Internacional y la UE en materia de igualdad.

**Extremadura:**<sup>47</sup> Decreto 991/1973, de 10 de mayo, por el que se crea la Universidad de Extremadura.

Las obligaciones de género del sistema universitario extremeño se encuentran recogidas en su Ley de Igualdad (arts. 38 y 39):

- Impulso de la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente, poniendo en marcha medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promoción de la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la universidad y en las comisiones de selección y evaluación.



48. BOE 27 octubre 1989

49. BOE 16 abril 2003

- Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación ciencia y tecnología.
- Promoción del reconocimiento de los estudios de género como mérito al evaluar la actividad docente, investigadora y de gestión de su profesorado.
- Apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Extremadura, el Estado y con Europa.

Para las Administraciones educativas se recoge el mandato de:

- Fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, el resto de Administración Pública, juntamente con la universidad, tienen la obligación de:

- Velar porque en los proyectos de investigación que afecten a las personas se incluya la perspectiva de género.

**Galicia:** Ley 11/1989, de 20 de julio, de ordenación del sistema universitario de Galicia.<sup>48</sup>

No se recoge ninguna referencia explícita al principio de igualdad específica de mujeres y hombres. Las cuestiones de género en el campo de la educación superior se recogen en el art. 11 de su Ley de Igualdad, según el cual, corresponde a la Xunta de Galicia fomentar la docencia, el estudio y la investigación de las cuestiones de género y, a tal efecto, se prevé:

- Promover la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias.
- Potenciar la realización de proyectos de estudio e investigación sobre cuestiones de género y/o de proyectos de estudio e investigación en los que se integre la perspectiva de género.

**Illes Balears:** Ley 2/2003, de 20 de marzo, de organización institucional del sistema universitario de las Illes Balears.<sup>49</sup>



Esta ley no recoge ninguna cláusula de género específica, sin embargo, en aplicación del art. 12 de su Ley de Igualdad sobre actuación de las administraciones públicas para la promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades, se contempla:

- La obligación de suscribir convenios de colaboración con las universidades para el fomento de la creación de cátedras y proyectos docentes o de investigación e innovación, con un enfoque de género.

**Islas Canarias:** Ley 11/2003, de 4 de abril, sobre Consejos Sociales y Coordinación del Sistema Universitario de Canarias.<sup>50</sup>

Las obligaciones del sistema universitario canario se concretan en su Ley de Igualdad en los arts. 22 y 23 en los términos siguientes:

- Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la carrera profesional y desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, para favorecer la promoción profesional de todo el personal docente y no docente.

- Adopción de medidas para incluir enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudios universitarios, así como impulso de la creación de postgrados o másteres con contenidos de igualdad de género y violencia de género.
- Impulso de medidas para promover la representación equilibrada en la composición de los órganos colegiados y comisiones de selección y evaluación, así como en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
- Impulso de la labor de las aulas e institutos de la mujer universitarios.
- Reconocimiento de los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad docente.
- Obligación de las administraciones públicas de Canarias de fomentar el apoyo a la formación e investigación en igualdad y velar por que los proyectos de investigación, de los que se puedan extraer resultados útiles, tengan en cuenta la perspectiva de género.



**País Vasco:** Ley 3/2004, de 25 de febrero, del sistema universitario vasco.<sup>51</sup>

Entre los objetivos del sistema universitario vasco, la ley recoge la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 6.1 g). Además, la disposición adicional octava, bajo la rúbrica de "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", recoge el mandato, dirigido al departamento competente en materia de universidades, de impulsar iniciativas para consolidar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las áreas universitarias.

Por su parte, el artículo 33 de su Ley de Igualdad dedicado a la enseñanza universitaria impone a las universidades vascas las obligaciones siguientes:

- Promover la igualdad con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones.
- Fomentar una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.
- Velar por que, en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes

áreas de conocimiento, se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

El mismo precepto recoge el mandato dirigido a la Administración de la Comunidad Autónoma:

- Promover que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento.

Finalmente, se prevé para la administración educativa:

- En sus proyectos de apoyo a la formación y a la investigación, valorar especialmente aquellos proyectos que estén liderados por mujeres en aquellas ramas en las que estén infrarrepresentadas, contar con una representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación, contribuir a la comprensión de las cuestiones rela-



cionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos, y, finalmente, plantear medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

- Obligación de establecer subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.

**Región de Murcia:** Ley 3/2005, de 25 de abril, de universidades de la Región de Murcia.<sup>52</sup>

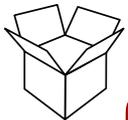
La disposición adicional segunda de la ley incorpora un mandato, bajo la rúbrica de perspectiva de género, dirigido a la Consejería de Educación y Cultura y a las propias universidades para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Además, su Ley de Igualdad en el capítulo sobre coeducación, proclama en el art. 31 la obligación de las universidades de la Región de Murcia de garantizar el cumplimiento de los objetivos y principios generales de su ley de igualdad, con remisión a lo establecido en su Ley de Universidades. A tal efecto, se

recogen las siguientes actuaciones:

- Favorecimiento de la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias junto a la realización de proyectos y estudios en esta área.
- Garantía de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente, acceso a los ámbitos de toma de decisiones y participación en las distintas disciplinas y áreas de conocimiento.

Este mismo precepto citado prevé dos obligaciones dirigidas a la administración educativa:

- Promoción de una mayor colaboración y coordinación con el resto de administraciones competentes y niveles educativos, en el marco del sistema universitario nacional y del espacio europeo de enseñanza superior.
- Incentivo de la elaboración de proyectos dirigidos a conseguir una plena igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación en el ámbito del sistema educativo murciano, universitario o no universitario.



53. Planes que han agotado su periodo de vigencia: II Plan autonómico de Investigación, Desarrollo y Transferencia de Conocimientos de Aragón-II PAID 2005-2008, Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación de las Illes Balears-Plan CTI 2005-2008, IV Plan Regional de Investigación Científica e Innovación Tecnológica de la Comunidad de Madrid-PRICIT 2005-2008.

54. PAIDI 2007-2013

55. PRI 2010-2013

### III. Documentos estratégicos de I+D+i

Se relacionan, a continuación, los planes autonómicos vigentes:<sup>53</sup>

**Andalucía:** Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación 2007-2013.<sup>54</sup>

El principio 8 del Plan dedicado a la igualdad de oportunidades establece que se garantizará en cada una de sus acciones el establecimiento de indicadores de género que permitan evaluar la situación de cada acción. Se constituye, como principio de modo transversal en todo el plan, el fomento de las condiciones de igualdad con la mujer, efectuando una discriminación positiva a favor de las mismas en aquellas acciones en las que el indicador de género resulte insuficiente. Además se incorporará el *mainstreaming* de género para que toda la actividad científica y de innovación contribuya de forma eficaz al logro de la igualdad real entre hombres y mujeres. A tal efecto, se prevén diversas acciones específicas como: incentivar la incorporación de mujeres investigadoras en formación a los grupos de investigación de excelencia, mejorar la imagen social de las mujeres emprendedoras,

> Volver a Sobre género y ciencia

asesorar y apoyar a las mujeres emprendedoras en tecnología, poner en marcha un programa de estancias de mujeres técnicas de la empresa en empresas extranjeras de su sector así como garantizar la igualdad de composición paritaria entre hombres y mujeres de los órganos de la estructura organizativa y de seguimiento del plan.

**Cataluña:** Plan de Investigación e Innovación de Cataluña 2010-2013.<sup>55</sup>

El eje 1, dedicado al mejor talento científico, creativo innovador y emprendedor, recoge la necesidad de velar por la incorporación de las mujeres al sistema de I+D+i a través de: I) el fomento de la igualdad de oportunidades como elemento estratégico dentro de las organizaciones correspondientes, II) la incorporación a la carrera investigadora de las condiciones necesarias para reducir la pérdida de talento femenino, III) el impulso de la asociación de mujeres científicas e investigadoras, a cargo de la Administración de la Generalidad y el resto de agentes.



56. PGECYT 2010-2015

57. PRI 2010-2013

58. Borrador del Plan Canario 2011-2015

59. PCTI 2010-2011

**Comunidad Valenciana:** Plan General Estratégico de Ciencia y Tecnología.<sup>56</sup>

La acción dedicada a incentivos para los investigadores que trabajan en organismos públicos de investigación de la Generalidad establece la necesidad de realizar las modificaciones necesarias para permitir que accedan en igualdad de condiciones al sistema de incentivos que se establezcan para el conjunto de la actividad investigadora.

**Extremadura:** IV Plan Regional de I+D+i 2010-2013.<sup>57</sup>

La perspectiva de género se constituye en línea prioritaria de los proyectos educativos recogidos en el eje 6 "Sociedad, Patrimonio y Territorio". Humanística y Social

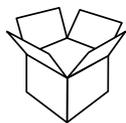
**Islas Canarias:** Borrador del Plan Canario Integrado I+D+i 2011-2015.<sup>58</sup>

Se proclama la igualdad de género como un objetivo que debe impregnar todas las iniciativas del Plan de I+D+i. Se garantizará

la igualdad de oportunidades en el acceso a las diferentes actuaciones, la participación y representación equilibrada en las comisiones de selección y valoración, se facilitará la conciliación del trabajo que se realice con ayudas de formación y especialización en I+D+i con las responsabilidades familiares y se tendrá en cuenta, en los análisis de los resultados de cada una de las medidas de este plan, la variable de género.

**País Vasco:** Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2010-2011.<sup>59</sup>

El plan proclama la necesidad de articular medidas que aboguen por una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, se recoge entre las funciones del Consejo Vasco de Investigación el velar por la integración de la perspectiva de género en los proyectos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento y por la existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación.



- 60. Plan 2011-2014
- 31. PRICET 2011-2015
- 62. Estrategia Regional de Castilla y León 2007-2013
- 63. Tercer Plan
- 64. Plan I2c
- 65. Plan Riojano 2008-2011

**Región de Murcia:** Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2011-2014.<sup>60</sup>

El plan recuerda la oportunidad para ampliar la dimensión social de los planes de ciencia, para así dar respuesta al conjunto de las necesidades de la ciudadanía, incluidos sus sectores más desfavorecidos, e implantar a un modelo de Ciencia, Tecnología e Innovación más comprometido con los objetivos de mayor justicia, igualdad y cohesión social.

No se encuentran actuaciones de género en los Planes siguientes:

**Castilla-La Mancha:** Plan Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación de Castilla-La Mancha 2011-2015.<sup>61</sup>

**Castilla y León:** Estrategia Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación de Castilla y León 2007-2013.<sup>62</sup>

**Comunidad Foral de Navarra:** Tercer Plan Tecnológico 2008-2011.<sup>63</sup>

**Galicia:** Plan Gallego de Investigación, Innovación i Crecimiento 2011-2015.<sup>64</sup>

**La Rioja:** Plan Riojano de I+D+i 2008-2011.<sup>65</sup>



## D) UNIVERSITARIA

> Volver a Sobre género y ciencia

### I. Estatutos universitarios

Más allá de la integración de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo, se presentan a continuación las cláusulas específicas de género de los diversos Estatutos Universitarios que conforman el Sistema Universitario español.

#### ÁMBITO NACIONAL

**Universidad Internacional Menéndez Pelayo.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Nacional de Educación a Distancia.** Prevé la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la comisión de selección, así como en los órganos colegiados (art. 167 y art. 256, respectivamente). En este mismo sentido, la disposición adicional tercera recoge el Compromiso de Igualdad, con el objetivo de lograr que todos los órganos de gobierno de la universidad cuenten con una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones. Finalmente, se crea la Unidad de Igualdad para llevar a cabo las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres (Disposición adicional cuarta).

#### Andalucía

**Universidad de Almería.** Sin cláusulas de género.

**Universidad de Cádiz.** Se recoge la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, así como en la composición del Claustro Universitario, del Consejo de Gobierno y de las Juntas de Escuela o Facultad (arts. 1 y 2).

**Universidad de Córdoba.** Se recoge que el horario de dedicación será, en cada caso, el que le sea de aplicación a cada profesor, sin que pueda existir discriminación dentro de cada uno de los niveles a igualdad de dedicación (art. 192).

**Universidad de Granada.** Asume como valor superior la igualdad entre mujeres y hombres, correspondiendo a todos los centros y estructuras de la universidad su fomento (arts. 3 y 28). Todos los órganos colegiados de gobierno, representación y selección de la Universidad propiciarán la presencia equilibrada entre mujeres y hombres y que tal composición se proclame también en las



propuestas, designaciones o nombramientos de los órganos unipersonales, desarrollando los procedimientos electorales que la propicien (arts. 29, 78,80, 90, 114, 120, 122, 126, 146, 148, 162 y 163).

El Consejo de Gobierno asume la competencia de aprobar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la universidad (art. 35).

La universidad promoverá la inclusión, en los planes de estudios en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como la creación de postgrados específicos (art. 177).

Finalmente, se recoge que la Universidad contará con una unidad encargada de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En concreto, velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de la institución universitaria y dispondrá de los medios económicos y materiales que le asigne la universidad para el adecuado desarrollo de sus funciones (art. 213):

- Colaborar y asesorar en la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad.
- Supervisar la implantación y el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito universitario.
- Impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la actividad de la Universidad.
- Velar por el uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que la Universidad utilice en el desarrollo de sus actividades.
- Promover la realización y divulgación de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo en la Universidad de Granada.
- Contribuir a la elaboración e inclusión de indicadores de género en las estadísticas y recogida de datos que se realicen por parte de la Universidad, junto a la difusión del uso de instrumentos de evaluación de impacto de género en la ejecución de sus políticas.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad.

**Universidad Internacional de Andalucía.** Sin cláusulas de género.



**Universidad de Huelva.** Sin cláusulas de género.

**Universidad de Jaén.** El reglamento que regula los concursos de acceso a cuerpos docentes de la universidad recoge que las comisiones de selección deberán procurar una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (art. 3).

**Universidad de Málaga.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Pablo de Olavide.** Sin cláusulas de género.

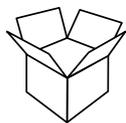
**Universidad de Sevilla.** La universidad fomentará la formación de grupos de investigación con presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos sus ámbitos. La composición de las comisiones de selección del personal docente e investigador procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Asimismo, se propiciará la

presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados, así como en los órganos de representación estudiantil (arts. 61, 83 y 145).

## Aragón

**Universidad de Zaragoza.** Las comisiones que resolverán los concursos de acceso a la universidad procuraran una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Asimismo, la universidad promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración de su personal, así como en las normas electorales aplicables para elegir a los miembros de los órganos colegiados (art. 140 y D.A.11).

**Universidad Privada San Jorge.** En la designación de los órganos de gobierno, dirección y representación de la Universidad, se propiciará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Asimismo, contará entre su estructura de organización con unidades de igualdad para velar el cumplimiento del



principio de igualdad entre hombres y mujeres (D.A.única).

### **Cantabria**

**Universidad de Cantabria.** Sin cláusulas de género

### **Castilla-La Mancha**

**Universidad de Castilla-La Mancha.** Se recoge el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres de las comisiones encargadas de resolver los concursos a contratados doctores y profesores, salvo que no sea posible por razones debidamente justificadas. También, de las comisiones que han de resolver los concursos de acceso y al Consejo de Gobierno su designación (art. 69).

En los concursos de acceso del personal docente e investigador, quedará garantizado, en todo momento, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 70).

### **Castilla y León**

**Universidad de Burgos.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Católica de Ávila.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Europea Miguel de Cervantes.** Se proclama como fin esencial de la universidad contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres (art.2); la universidad asegurará la representación de los diferentes sectores de la Comunidad Universitaria de forma que propicie la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (art. 59).

La universidad contará con una Unidad de Igualdad que propiciará la presencia equilibrada de hombres y mujeres y el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, velando por el cumplimiento de los derechos a un trato no sexista y al cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 63). En el fomento de la investigación, el desarrollo científico y la innovación tecnológica, se procurará la presencia equilibrada



entre hombres y mujeres en todos sus ámbitos (art. 89).

**Universidad de León.** Sin cláusulas de género.

**Universidad de Salamanca.** Son fines de la universidad, la garantía del derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 2). Se prevé la participación equilibrada de mujeres y hombres en (arts. 31, 34, 128 y 131):

- Colegio Mayor.
- Órganos de gobierno y administración.
- Relación de Puestos de Trabajo y de la Selección del Personal Docente e Investigador.
- Comisiones de selección de los ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores contratados doctores y profesores asociados.

Se proclama el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a favor de (arts. 141 y 172):

- El personal docente e investigador, garan-

tizada y fomentada por la universidad en el ámbito de sus funciones y competencias.

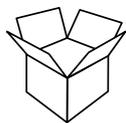
- Los/las estudiantes.
- El Personal de Administración y Servicios.

Finalmente, la universidad establece las funciones asignadas a la Unidad de Igualdad en los términos siguientes (art. 177 bis):

- La promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca y el seguimiento del desarrollo y cumplimiento de la legislación y de los planes y medidas de igualdad que se adopten.

Desempeña, además, las funciones que a continuación se relacionan:

- Recabar la información estadística elaborada por la universidad y asesorar a los órganos o servicios competentes en relación con su preparación.
- Redactar estudios y propuestas para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la universidad, así como favorecer la adopción de políticas y medidas transversales que contribuyan a este fin.



- Asesorar a los órganos competentes en la elaboración del diagnóstico de situación, en la definición de los planes y medidas de igualdad y en la evaluación de su cumplimiento.
- Fomentar el conocimiento entre el personal de la universidad y entre el alumnado del alcance y significado del derecho de igualdad, mediante la formulación de propuestas, de acciones formativas y de campañas informativas.
- Velar por el cumplimiento en la universidad de la legislación sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la promoción y la tutela del derecho de igualdad.
- Todas aquellas funciones que le encomienden el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno.
- Presentar anualmente una memoria de actividades al Claustro Universitario, en la que se recojan, en su caso, recomendaciones y sugerencias.

**IE Universidad** (antes Universidad SEK de Segovia). Sin cláusulas de género.

**Universidad Pontificia de Salamanca.** El nuevo reglamento incluye el principio de

igualdad efectiva entre hombres y mujeres y se reconoce este derecho para todos los miembros de la comunidad universitaria. Así, se prevé una participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de todos los órganos colegiados de la universidad y se crea una Unidad de Igualdad.

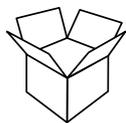
**Universidad de Valladolid.** La universidad asume como valor inspirador de su actividad la igualdad de género y de oportunidades (art. 3).

## Cataluña

**Universidad Abad Oliba-CEU.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Autónoma de Barcelona.** Recoge la promoción específica de la igualdad entre hombres y mujeres en sus normas de autogobierno. Los ámbitos que es necesario abordar son (art.8):

- El acceso en igualdad de condiciones en la enseñanza e investigación universitaria.
- El acceso en igualdad de condiciones al



trabajo y la promoción profesional dentro de la universidad.

- La organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, teniendo en cuenta especialmente la conciliación entre la vida profesional y familiar.
- La promoción de la perspectiva de género en los contenidos de los estudios y la investigación.
- La promoción de la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones en la universidad.

**Universidad de Barcelona.** Sin cláusulas de género.

**Universidad de Girona.** La universidad manifiesta el compromiso activo por la lucha contra la discriminación por razón de género, por alcanzar los más altos niveles de igualdad efectiva, el respeto y la dignidad de las mujeres. Este compromiso se concreta en el impulso y el apoyo a la investigación y la renovación de la docencia, orientadas a conseguir que sea más visible la realidad de las mujeres y en su promoción en las funciones y cargos en los que estén infrarrepresentadas (Preámbulo y art. 3). Asimismo, se

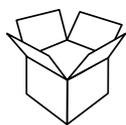
promoverá y ejecutará las medidas y los mecanismos que garanticen, siempre que sea posible, la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno y representación de la universidad de Girona y una mayor participación de la mujer en el ámbito universitario (disposición adicional primera).

**Universidad Internacional de Cataluña.** La Universidad promoverá una presencia equitativa tanto de hombres como de mujeres en sus órganos de gobierno, participación y decisión (art. 8).

**Universidad de Lleida.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Oberta de Cataluña.** La universidad se propone, como uno de sus objetivos, promover una presencia equitativa de hombres y de mujeres en todos sus órganos de gobierno, de participación y representación (art. 1).

**Universidad Politécnica de Cataluña.** La universidad se compromete a promover acciones para alcanzar la igualdad de oportu-



nidades entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos universitarios (art. 7).

**Universidad Pompeu Fabra.** Establece la obligación de la universidad de promover acciones para alcanzar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos universitarios (art. 76). Asimismo, en sus comunicaciones y publicaciones debe asegurar un uso no sexista del lenguaje. Por Acuerdo de Gobierno de noviembre 2010, se modifican los estatutos introduciendo nuevas cláusulas de género (arts. 35, 76, 102, 106 y 167):

- Propiciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados y, concretamente, en las comisiones que deben resolver los concursos de acceso a plazas de profesorado de los cuerpos docentes.
- Tener en su estructura de organización una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la selección del profesorado.
- Presencia equilibrada de mujeres y hom-

bres en la organización y gestión para promover la investigación, el desarrollo de la investigación científica, técnica y artística y la transferencia de conocimiento.

**Universidad Ramón Llull.** La universidad se proclama especialmente sensible a las aspiraciones de los hombres y las mujeres de nuestro tiempo (art.2). Se contempla la representación equilibrada del patronato, de los órganos colegiados de gobierno y en la estructura docente, siempre que sea posible (arts. 15, 17 y 48).

**Universidad Rovira y Virgili.** Sin cláusulas de género.

**Universidad de Vic.** Sin cláusulas de género.

### **Comunidad Foral de Navarra**

**Universidad Pública de Navarra.** Se recoge la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos colegiados de gobierno y representación, concretamente en los distintos sectores de la comunidad



universitaria en el Claustro, las Juntas de Centro y los Consejos de Departamento e Institutos Universitarios de Investigación. También los Departamentos, los Grupos de Investigación, los Institutos Universitarios de Investigación y otras entidades o estructuras específicas, que puedan constituirse con finalidad investigadora, promoverán la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos (arts. 49, 67 y 80).

La universidad contará entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres (D.A.8).

**Universidad de Navarra** (privada). Sin cláusulas de género.

### Comunidad de Madrid

**Universidad Alcalá.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Alfonso X el Sabio.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Antonio de Nebrija.** Sin cláusulas de género

**Universidad Autónoma de Madrid.** Como manifestación del compromiso de igualdad de mujeres y hombres, prevé que todos los órganos de gobierno y comisiones de la universidad procurarán una presencia equilibrada de hombres y mujeres (D. A. 7).

**Universidad Camilo José Cela.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Carlos III.** Corresponde a la universidad garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas (art. 2); también procurará una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos sus órganos de decisión (art. 103). La enseñanza se impartirá dentro del marco del pleno desarrollo de la persona y del respeto al principio de igualdad, en especial entre hombres y mujeres (art. 133). La universidad contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad, en especial entre mujeres y hombres que asumirá las siguientes competencias (art. 159 bis):



- Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la universidad.
- Informar y asesorar a los órganos de gobierno y comisiones de la universidad en materia de políticas de igualdad.
- Elaborar una memoria anual.
- Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad y fomentar en la comunidad universitaria el conocimiento y aplicación del principio de igualdad.

**Universidad Complutense de Madrid.** Sin cláusulas de género.

**Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA).** Entre las funciones y fines específicos de la universidad, se recoge la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, particularmente a través de la eliminación de todas las discriminaciones por razón de sexo (art. 5).

**Universidad Europea de Madrid.** En la designación de los órganos de gobierno de la universidad, se deberá propiciar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. La universidad contará, entre sus estructuras

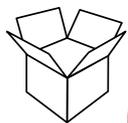
de organización, con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**Universidad Francisco de Vitoria.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Politécnica de Madrid.** Establece las funciones de la Unidad de Igualdad en los términos siguientes (art. 177):

- Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los planes de igualdad en la universidad.
- Informar y asesorar a los órganos de gobierno de la universidad en materia de políticas de igualdad.
- Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad de género.
- Fomentar el conocimiento en la comunidad universitaria del alcance y significado del principio de igualdad, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

Asimismo, la universidad proclama el com-



promiso de igualdad de mujeres y hombres y en consecuencia propiciará una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos colegiados (D.A. 4).

**Universidad Pontificia Comillas.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Rey Juan Carlos.** Modifica sus estatutos mediante Decreto de 2010 que recoge la composición equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión de los concursos de acceso para acreditados, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas; asimismo la universidad garantiza que el proceso de selección de candidaturas a los concursos de acceso se respete el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (arts. 126 y 127).

**Universidad San Pablo-CEU.** Sin cláusulas de género.

## Comunidad Valenciana

**Universidad de Alicante.** Las cuestiones de

igualdad de mujeres y hombres se mencionan entre los compromisos y finalidades de la universidad, así como en actividades de extensión universitaria realizadas con el fin de contribuir a la difusión de la igualdad entre hombres y mujeres (arts. 1, 2 y 132).

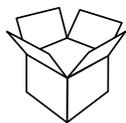
**Universidad Cardenal Herrera-CEU.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Católica San Vicente Mártir.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Internacional Valenciana.** Sin cláusulas de género.

**Universidad Jaume I.** La universidad incorpora a sus actividades, como instrumento de acción positiva, la igualdad entre los hombres y las mujeres (Preámbulo). Asimismo, la universidad, en sus comunicaciones y publicaciones internas y externas, procurará utilizar un lenguaje no sexista y no discriminatorio (D.A.3).

**Universidad Miguel Hernández.** Recoge específicamente los derechos de la mujer a prestar servicios laborales en plena situación



de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica retribución (art. 48).

**Universidad Politécnica de Valencia.** Sin cláusulas de género.

**Universidad de Valencia.** La universidad recoge el principio de la igualdad entre las mujeres y los hombres y se compromete a promocionar y establecer medidas de acción positiva para garantizar que una igualdad real. A tal efecto, se prevé que, en la designación de cargos de gobierno y gestión de la universidad, se garantice la representación equilibrada. Esta misma obligación se establece para los decanatos y direcciones de la universidad. La Junta electoral y la Comisión de Estatutos tienen la obligación de estudiar los procedimientos electorales que posibiliten esta paridad y propondrán a tal fin las modificaciones normativas necesarias (arts. 4, 10 y D.A. 5).

### **Extremadura**

**Universidad de Extremadura.** Sin cláusulas de género.

### **Galicia**

**Universidad de A Coruña.** Se proclama el derecho de los estudiantes a no recibir un trato sexista (art. 41).

**Universidad de Santiago de Compostela.** Recoge la decidida defensa de la igualdad entre mujeres y hombres y la promoción de la participación igualitaria de la mujer en la toma de decisiones, de acuerdo con las recomendaciones de la Unión Europea (art.2).

**Universidad de Vigo.** La universidad, siguiendo los principios y normas internacionales, comunitarias e internas, se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus normas. En concreto, los ámbitos a tratar son (arts. 6,22,27 y 143):

- El acceso en igualdad de condiciones a la enseñanza y la investigación universitaria.
- El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional dentro de la universidad.
- La organización de las condiciones de tra-



bajo con perspectiva de género, especialmente teniendo en cuenta la conciliación entre la vida profesional y familiar.

- La promoción de la perspectiva de género en los estudios y en la investigación.
- La promoción de la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones dentro de la universidad.
- El Tribunal de Garantías procurará el equilibrio entre hombres y mujeres en su composición.

### **Illes Balears**

**Universidad de les Illes Balears.** Se recoge la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados, concretamente, en las comisiones de selección de personal, salvo que no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas (arts. 7, 82 y D.A. 12).

### **Islas Canarias**

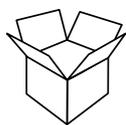
**Universidad de la Laguna.** Los estudiantes

universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos (art. 7):

- A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.
- A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A favor de los/las estudiantes se prevén las actuaciones siguientes:

- Entre los derechos específicos de los estudiantes de grado, se recoge la conciliación de la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género (art. 8).
- Entre los derechos específicos de los estudiantes de formación continua y otros es-



tudios ofrecidos por las universidades, se prevé la conciliación, en lo posible, con la vida familiar y laboral y, en su caso, para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo cual las universidades, dentro de sus disponibilidades, organizarán con flexibilidad los horarios (art.11).

- Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombre y mujeres. Los estudiantes, individualmente y organizados en dichos colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado en los términos previstos en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre sus funciones, se recoge el velar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario (arts. 35, 38, 48 y 51).

- Se prevé, como servicio de atención al es-

tudiante, la igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 65).

**Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.** Sin cláusulas de género.

### **La Rioja**

**Universidad de La Rioja.** Se recoge que los concursos de acceso serán juzgados por comisiones cuya composición deberá procurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (art. 90). Además, la universidad instrumentará una política de becas, ayudas y créditos a los/las estudiantes, prestando en todos los casos especial atención a las personas víctimas de violencia de género (art. 116).

**Universidad Internacional La Rioja.** Sin cláusulas de género.



## País Vasco

**Universidad de Deusto.** Sin cláusulas de género.

**Universidad de Mondragón.** Sin cláusulas de género.

**Universidad del País Vasco.** La universidad garantizará la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptará las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. A estos efectos, tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada (art. 4).

Los órganos colegiados, las comisiones que resuelven los concursos de acceso, selección del personal contratado permanente y la comisión de profesorado procurarán una composición equilibrada de mujeres y hombres. El personal docente e investigador tiene derecho a la efectiva igualdad de género en el

acceso, desempeño de las tareas y actividades profesionales, así como en el desarrollo de la carrera profesional (arts. 29, 34, 41, 48, 87, 89 y 99).

Entre las finalidades de las enseñanzas en la universidad, se atenderá específicamente a la igualdad de mujeres y hombres (art. 79).

## Principado de Asturias

**Universidad de Oviedo.** La universidad asume, como principio de actuación, la igualdad entre hombres y mujeres (art. 3). Asimismo, contará con una Unidad de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia (art. 40). Se prevé la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las Juntas de Facultad o Escuela, en los Consejos de Departamento e Instituto Universitario propio se realizará mediante sufragio universal, libre, directo y secreto, en los términos previstos en las correspondientes normas electorales, las cuales propiciarán la presencia equilibrada entre hombres y mu-



jeros en tales órganos y en las Comisiones de los concursos de acceso (arts. 83 y 152). Finalmente, se prevé la promoción de programas específicos de becas y ayudas para las víctimas de la violencia de género (art. 179).

### **Región de Murcia**

**Universidad de Murcia.** La Universidad constituye, como una estructura administrativa, la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dependiente directamente del rector y destinada a desarrollar las políticas de igualdad en materia de género de esta institución (art. 83).

**Universidad Politécnica de Cartagena.** Entre los principios de actuación, se recoge la decidida defensa de la igualdad entre hombres y mujeres con la promoción de su participación igualitaria en la toma de decisiones según las recomendaciones de la Unión Europea (art. 4).

**Universidad Católica San Antonio.** Sin cláusulas de género.



66. La relación de planes y unidades de igualdad que se ofrece en este apartado no tiene carácter oficial. Esta Unidad 5 terminó de redactarse en septiembre 2011.

## II. Unidades y planes de igualdad de las universidades<sup>66</sup>

La creación de organismos encargados de velar por la igualdad en la universidad es un fenómeno relativamente reciente, que se inicia en torno al año 2004. Con la aprobación de la Ley Orgánica de Universidades en el año 2007, se establece la obligatoriedad de crear unidades o estructuras específicas para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres, sin que esta ley establezca una relación explícita de funciones, por lo que queda en manos de los diferentes Consejos de Gobierno de las universidades determinar los objetivos y tareas asignadas a las mismas. En general, estas unidades tienen asignadas la realización de estadísticas e informes sobre la situación de mujeres y hombres en la universidad, la elaboración de planes de igualdad y la sensibilización y formación de la comunidad académica en materia de igualdad.

Por su parte, los planes de igualdad devienen obligatorios para las universidades con la aprobación de la nueva Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación en el año 2011. Sin embargo, la mayoría de los planes de igualdad implementados por las universidades

> Volver a Sobre género y ciencia

españolas se han ido aprobando desde el año 2007, con excepción de la Universidad Autónoma de Barcelona que fue pionera y aprobó en 2006 su primer Plan de Acción. Estos planes se prevén, tal y como recoge el art. 46.1 de la Ley Orgánica de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas en diversos ámbitos de trabajo, promoviendo un cambio en las actitudes, los comportamientos, los estereotipos de género y las estructuras organizativas.

La información que se recoge a continuación, sin ánimo exhaustivo, se ha obtenido de los recursos electrónicos que ofrecen las distintas universidades.

### Andalucía

- Universidad de Almería  
Secretariado de la Mujer
- Universidad de Cádiz  
Unidad de Igualdad
- Universidad de Córdoba  
Unidad de igualdad



- Universidad de Granada  
Unidad de Igualdad
- Universidad de Huelva  
Unidad de Igualdad
- Universidad Internacional de Andalucía  
Unidad de Igualdad
- Universidad de Málaga  
Unidad de Igualdad
- Universidad Pablo de Olavide  
Oficina para la Igualdad
- Universidad de Sevilla  
Plan de Igualdad 2009-2012  
Unidad para la Igualdad
- Universidad de Jaén  
Unidad de Igualdad

### **Aragón**

- Universidad de Zaragoza  
Observatorio de Igualdad de Género

### **Cantabria**

- Universidad de Cantabria  
Plan de Igualdad  
Unidad de Igualdad

### **Cataluña**

- Universidad Abad Oliba  
Plan de Igualdad 2010-2012
- Universidad Autónoma de Barcelona  
II Plan de acción 2008-2012  
Observatorio para la Igualdad
- Universidad de Barcelona  
Plan de Igualdad de género 2008-2009  
Unidad de Igualdad
- Universidad de Girona  
Espacio Plan de Igualdad, aprobado en 2007
- Universidad Internacional de Cataluña  
Plan de igualdad 2009-2012
- Universidad de Lleida  
Plan de Igualdad 2008-2010



67. El Centro evoca la figura de Dolors Piera, mujer leridana considerada una de las primeras mujeres sindicalistas en España.

68. El Plan evoca la figura de Isabel de Villena, monja valenciana del siglo XV que escribió la obra Vita Christi, considerada la primera aportación de la perspectiva femenina

### Centro de Igualdad y promoción de las mujeres Dolors Piera <sup>67</sup>

- Universidad Oberta de Cataluña  
Plan de Igualdad, aprobado en 2007
- Universidad Politécnica de Cataluña  
Plan de Igualdad de oportunidades 2007-2010  
Oficina de apoyo a la igualdad de oportunidades
- Universidad Pompeu Fabra  
Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010)<sup>68</sup>
- Universidad Rovira i Virgili  
Plan de Igualdad 2007-2010  
Observatorio de la igualdad
- Universidad de Vic  
Plan de Igualdad, aprobado en 2008

### Castilla-La Mancha

- Universidad de Castilla-La Mancha  
Plan de Igualdad  
Unidad de Igualdad

### Castilla y Leon

- Universidad de Salamanca  
Plan de Igualdad  
Unidad de Igualdad
- Universidad de Valladolid  
Plan de Igualdad

### Comunidad Foral de Navarra

- Universidad Pública de Navarra  
Plan de Igualdad 2010-2011  
Unidad de Igualdad

### Comunidad de Madrid

- Universidad Autónoma de Madrid  
Plan de Igualdad 2011-2014
- Universidad Carlos III  
Plan de Igualdad  
Unidad de Igualdad
- Universidad Complutense de Madrid  
Oficina para la igualdad de Género



- Universidad Politécnica de Madrid  
Plan de Igualdad  
Unidad de Igualdad

### **Comunidad Valenciana**

- Universidad de Alicante  
I Plan de Igualdad  
Unidad de Igualdad
- Universidad Jaume I  
Plan de Igualdad 2010-2014  
Unidad de Igualdad
- Universidad Miguel Hernández  
Unidad de Igualdad
- Universidad de Valencia  
Plan de Igualdad 2010-2012  
Unidad de Igualdad

### **Extremadura**

- Universidad de Extremadura  
Plan de Igualdad  
Oficina para la Igualdad

### **Galicia**

- Universidad de A Coruña  
Oficina para la Igualdad de Género
- Universidad de Santiago de Compostela  
Plan de Igualdad 2009-2011  
Oficina de Igualdad de Género
- Universidad de Vigo  
Unidad de Igualdad

### **Illes balears**

- Universidad de les Illes Balears  
Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entr  
Dones i Homes.

### **Islas Canarias**

- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria  
Aula de Igualdad



### **País Vasco**

- Universidad del País Vasco  
Plan de Igualdad 2010-2013  
Dirección para la Igualdad

### **Principado de Asturias**

- Universidad de Oviedo  
Unidad de Igualdad

### **Region de Murcia**

- Universidad de Murcia  
Unidad para la Igualdad de mujeres y hombres
- Universidad Politécnica de Cartagena  
Comisión de Igualdad



69. <http://www.un.org/es/>. Naciones Unidas es una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar relaciones de amistad y promover el progreso social entre las naciones, mejorar el nivel de vida y defender los derechos humanos. Actualmente, la ONU tiene 192 Estados miembros que integran la Asamblea General.

70. <http://www.un.org/es/documents/charter/index.shtml>

71. <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml#a1>. Proclamada en París mediante la Resolución 217 A(III), vid. artículos 2, 7, 16, 23 y 25.

72. BOE 23.04.1974

73. El Pacto Internacional sobre derechos civiles y políticos fue ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 (BOE 30.04.1977), vid. Preámbulo y artículos 1 a 27 y 40. El Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales fue ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 (BOE 30.04.1977), vid. Preámbulo y artículos 1 a 15.

## B) GENERAL SOBRE IGUALDAD

### A. INTERNACIONAL

#### I. Naciones Unidas<sup>69</sup>

Naciones Unidas tiene un compromiso con la igualdad desde su Acto de Constitución en 1945 (Carta de San Francisco, 26 de junio de 1945).<sup>70</sup> En los artículos 55 y 56 de este documento, se recoge la obligación para todos los Estados miembros de promover el respeto universal de los derechos humanos —reconociendo explícitamente la igualdad de derechos de hombres y mujeres— y de las libertades fundamentales de todas las personas. Además, en dichos artículos se establece el deber de tomar medidas conjunta o separadamente en cooperación con la organización para tal fin. En el año 1946, se crea la Comisión de las Naciones Unidas para la Condición Jurídica y Social de la Mujer, como punto de partida de las políticas públicas en defensa de los derechos de las mujeres. Desde entonces, se han desarrollado distintos instrumentos jurídicos, políticos y técnicos para la consecución de dichos compromisos.

En 1948, la Asamblea General aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos,<sup>71</sup> ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, consagrando desde su artículo 1 que “todos los

> Volver a Legislación y jurisprudencia vigentes

*seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”* y proclamando la igualdad de derechos de hombres y mujeres, junto a la no discriminación por razón de sexo en el ejercicio de los derechos recogidos en la Declaración.

Desde 1948, se han negociado en Naciones Unidas cerca de 60 tratados y declaraciones sobre derechos humanos. Entre ellos figuran:

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1954).<sup>72</sup> En ella se establece el derecho de las mujeres a acceder a cargos electos u otro tipo de cargos públicos en condiciones de igualdad con respecto a los hombres.
- Acuerdos sobre derechos civiles y políticos, y Acuerdos sobre derechos económicos, sociales y culturales (1966).<sup>73</sup> Los estados participantes reafirman su compromiso de respetar y garantizar a todas las personas comprendidas en sus territorios el reconocimiento de los derechos, sin distinción alguna por razón de sexo. En el acuerdo de



74. Proclamada por la Asamblea General en su Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

75. CEDAW por sus siglas en inglés, aprobada por la Resolución 34/180, ratificada por Instrumento de 16 de diciembre de 1983.

76. <http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cedaw/index.htm>

77. BOE 09.08.2001

derechos civiles y políticos, se establece, entre otros, el derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos, mediante el sufragio activo y pasivo, y a tener acceso a las funciones públicas en condiciones generales de igualdad. En relación al segundo acuerdo, se recoge el mandato de asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres y una igualdad de oportunidades para todas las personas en relación a la promoción profesional, con especial protección de la maternidad.

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer (1967).<sup>74</sup> En ella se proclama que la discriminación de la mujer, al negar o limitar su igualdad de derechos con el hombre, además de sumamente injusta, constituye una ofensa a su dignidad. Se recoge, además, el mandato de adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres e impedir así cualquier forma de discriminación.

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).<sup>75</sup> Esta convención no contiene propiamente un catálogo de derechos reconocidos a las mujeres, sino que recoge una

serie de obligaciones que asumen los estados parte con el fin de eliminar los comportamientos discriminatorios que les afectan. Para ello, el documento impone unas obligaciones generales a los estados (Parte I, arts. 2-5, y art. 24, en la Parte VI) que se detallan después en una serie de obligaciones más concretas en la esfera de los derechos políticos (Parte II, arts. 7-9); de los derechos económicos y sociales (Parte III, arts. 10-14) y de los derechos civiles y de la familia (Parte IV, arts. 15-16). Para garantizar la aplicación de las disposiciones contenidas en la convención, se establece un órgano *ad hoc*, el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres;<sup>76</sup> se trata de un órgano desprovisto de carácter judicial cuya función esencial consiste en examinar, a través de informes periódicos que deben realizar los estados, los progresos realizados en cada territorio de acuerdo con la aplicación de la convención.<sup>77</sup> En 1999, la Asamblea General aprobó por consenso el Protocolo Facultativo a la Convención, en virtud del cual se encomienda al Comité dos nuevos mecanismos de protección: un mecanismo de comunicaciones individuales y un mecanismo de investigación confidencial.



78. A/CONF. 157/23

79. A/RES/48/104

80. A/55/L.2

81. Naciones Unidas ha convocado, hasta día de hoy, cuatro conferencias mundiales entorno a la mujer: México (1976), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

- Conferencia de Viena (1993),<sup>78</sup> en cuyo programa de acción se declara que los derechos humanos de las mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, frente al razonamiento que excluye su aplicación en esferas privadas, como la vida familiar o las prácticas tradicionales o religiosas. Se insta también a gobiernos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales a intensificar los esfuerzos para la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1994).<sup>79</sup> En esta, se afirma que la violencia contra la mujer constituye un obstáculo para el logro de la igualdad y reconoce la urgente necesidad de la aplicación universal de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos. Se proclama asimismo que la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

- Declaración del Milenio (2000).<sup>80</sup> La ma-

yoría de las personas —más del 70 por ciento— que viven en la pobreza son mujeres. Las políticas de desarrollo humano y reducción de la pobreza en el mundo están impulsadas por las metas establecidas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que los 192 países miembros de las Naciones Unidas acuerdan conseguir para el año 2015. El Objetivo tercero, promover la igualdad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres, tiene como única finalidad eliminar las desigualdades entre ambos sexos en el ámbito educativo, y olvida el resto de áreas en las que los estados firmaron el compromiso de eliminar los casos de discriminación.

A pesar del esfuerzo de Naciones Unidas por codificar los derechos jurídicos y civiles de las mujeres, la organización constata que la elaboración y promulgación de una normativa relativa a la igualdad no garantiza la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres. Por ello, desde los años 70, se celebran las Conferencias Internacionales de la Mujer con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes que favorezcan, a través de la puesta en marcha de instrumentos concretos de carácter político y técnico,<sup>81</sup> la



82. Las áreas prioritarias acordadas son:

1) Pobreza sufrida por las mujeres, 2) Acceso desigual a la educación e insuficiencia de oportunidades educativas, 3) Mujer y salud, 4) Violencia de género, 5) Efectos de los conflictos armados en las mujeres, 6) Desigualdad entre géneros en la participación en las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción, 7) Desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones, 8) Falta de mecanismos suficientes para promover el progreso de la mujer, 9) Ausencia de conciencia de los derechos humanos de las mujeres reconocidos a nivel nacional e internacional, y la puesta en práctica de los mismos, 10) Movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de la mujer a la sociedad, 11) Falta de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y protección al medio ambiente, 12) Derechos de las menores.

83. Resoluciones S-23/2 y S-23/3 de la Asamblea General.

promoción del principio de igualdad de mujeres y hombres.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing el año 1995, las delegaciones de los gobiernos de 189 estados acogieron con consenso la **Declaración y la Plataforma de Acción**, donde se identifican 12 áreas consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad de mujeres y hombres.<sup>82</sup> Esta IV Conferencia abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos ya que, a partir de Beijing, se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta al conjunto de la sociedad y, por primera vez, se considera que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el todas las políticas; aparece así, desde el movimiento asociativo de las mujeres, el concepto de transversalidad de género (*gender mainstreaming*).

La IV Conferencia estableció que la ONU debía llevar a cabo las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción a través de la Asam-

blea General, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) y la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**. En efecto:

- La revisión Beijing+5, Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI, se llevó a cabo en un periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General celebrada en junio de 2000. Produjo una "Declaración política" y un "Documento final" en los que los Estados miembros reafirman su compromiso con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y adoptan nuevas acciones e iniciativas para su aplicación.<sup>83</sup>
- La revisión Beijing+10 culminó en el 49 periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, celebrado en febrero y marzo de 2005 y centrado en la aplicación en el plano nacional. La declaración adoptada posteriormente por consenso subrayó que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing "es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio", y reconoció que "la aplicación de la Declara-



84. Entre otros: DAW (División para el Avance de la Mujer), ACNUDH (Alto Comisionado de NU para los Derechos Humanos), PNUD (Programa de NU para el Desarrollo), UNICEF (Fondo de NU para la infancia), GAP (Equipo de Análisis de Género y Pobreza del Banco Mundial), FAO (Organización de NU para la agricultura y la Alimentación), OIT (Organización Internacional del Trabajo), OMS (Organización Mundial de la Salud), UNESCO (Organización de NU para la Educación, la Ciencia y la Cultura), ECOSOC (Consejo Económico y Social).

ción y Plataforma de Acción de Beijing y el cumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud de la CEDAW se refuerzan entre sí en la consecución de la igualdad entre géneros y la potenciación de la Mujer ”.

- La revisión Beijing +15 tuvo lugar en marzo 2010. Este periodo de sesiones se centró en el intercambio de prácticas y experiencias con vistas a superar los obstáculos pendientes y los nuevos desafíos, incluidos aquellos relacionados con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Junto a las Conferencias Mundiales de la Mujer, es importante citar las diversas entidades y órganos especializados que trabajan en el seno de Naciones Unidas dedicados a la promoción de las mujeres,<sup>84</sup> entre las que cabe destacar la puesta en marcha, en julio de 2010, de **ONU MUJERES**. En el discurso inaugural, Michelle Bachelet, directora ejecutiva, anunció los cinco objetivos o áreas focales de este organismo: (I) Liderazgo y participación de las mujeres, (II) Eliminación de la violencia de género, (III) Paz y seguridad, esto es, fortalecer la plena participación de las mujeres en la resolución de conflictos y en los procesos de paz, (IV) Es-

timulación del empoderamiento económico de las mujeres, (V) Reflejo en los planes y presupuestos nacionales de las prioridades en materia de género.



85. La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" ya que representantes de gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as participan conjuntamente en la elaboración de sus políticas y programas a favor de la promoción del trabajo digno para todas las personas.

## II. Organización Internacional del Trabajo<sup>85</sup>

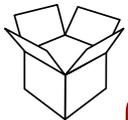
El mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral está consagrado en su **Constitución** y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el convenio **núm. 100** sobre igualdad de remuneración (1951), el convenio **núm. 111** sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el convenio **núm. 156** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el convenio **núm. 183** sobre la protección de la maternidad (2000). Los convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho convenios fundamentales de la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**.

El mandato de la OIT respecto a la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la **Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente**, adoptada en junio de 2009, y la **Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remunera-**

> Volver a General sobre igualdad

**neración y la protección de la maternidad**, adoptada en junio de 2004. En su **decisión de marzo de 2005**, el Consejo de Administración recomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

La OIT dispone de una Oficina para la Igualdad de Género (**GENDER**) que se ocupa de prestar apoyo y asesoramiento a las partes sobre temas ligados a la promoción y fomento de la igualdad de género en el mundo del trabajo. El 7 de octubre de 2009, la oficina publicó el **Plan de Acción** de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015, que tiene por finalidad poner en práctica la política de la OIT de 1999 sobre igualdad de género. En ella, se estableció la estrategia de incorporación de la perspectiva de género para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Las personas destinatarias directas del Plan de Acción son todos los miembros del personal de la OIT, a quienes se guiará en la tarea de incorporar el género en todas sus actividades y en todos los niveles de la Organización, incluidas las actividades prioritarias de las regiones. Las personas beneficiarias últimas del Plan de Acción son los mandantes tripartitos de los Estados miembros de la OIT.



86. <http://www.coe.int/>. El Consejo de Europa, establecido en 1949, es una organización política intergubernamental cuya función es garantizar el Estado de Derecho, la democracia y los Derechos Humanos. Con sede en Estrasburgo (Francia), representa a 47 democracias europeas (Albania, Alemania, Andorra, Armenia, Austria, Azerbaijón, Bélgica, Bosnia - Herzegovina, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Antigua República Yugoslava de Macedonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Moldavia, Mónaco, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Rumania, Reino Unido, Federación Rusa, San Marino, Serbia, Suecia, Suiza, Turquía y Ucrania). Forman también parte del Consejo de Europa cinco observadores (Canadá, Estados Unidos, Japón, México y la Santa Sede).

87. Vid. Preámbulo y artículos 1 y 12-14. El texto consolidado incorpora las modificaciones del Protocolo núm. 11 relativo a la reestructuración del mecanismo de control establecido en el convenio (BOE de 16 de junio de 1998). Es importante destacar que la traducción del artículo 14 del Convenio Europeo, publicada oficialmente en España, incorpora el texto de la versión francesa: "El goce de los

### III. Consejo de Europa<sup>86</sup>

#### NORMATIVA

En el seno del Consejo de Europa se adoptó, en 1950, el **Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales** (CEDH) cuyo artículo 14 proclama que el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado, sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento o cualquier otra situación.<sup>87</sup> El **Protocolo 12** del Convenio reconoce la igualdad con alcance general y, por tanto, permite entrar directamente a examinar la igualdad entre mujeres y hombres, sin tener que argumentar su dependencia de otro de los derechos reconocidos en el Convenio.

En 1961, el Consejo de Europa aprueba la Carta Social Europea,<sup>88</sup> el tratado internacional más importante en materia de derechos sociales, no sólo desde el punto de vista del número de derechos reconocidos, sino, sobre todo, desde la perspectiva de la protección efectiva de tales derechos. Precisamente, el **Comité Europeo de Derechos Sociales**<sup>89</sup> ha contribuido decisivamente con

> Volver a General sobre igualdad

su jurisprudencia a reforzar el mecanismo de control de la Carta Social, primero mediante el sistema de informes y, después, a través del sistema de reclamaciones colectivas. El Comité Europeo ha permitido confirmar que la Carta Social es un tratado que establece verdaderas obligaciones internacionales y no meras declaraciones programáticas. En este sentido, la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales ha conocido un desarrollo significativo en materia de empleo, de protección social y de lucha contra la pobreza y la exclusión social. En todo caso, el Comité Europeo respeta las tradiciones y la diversidad de los Estados Partes en la Carta Social, forjando contemporáneamente una especie de constitucionalismo social europeo. De este modo, diseña un estándar común en materia de protección efectiva de derechos sociales que relativiza la cuestión de la incorporación de la Carta Social y su aplicabilidad en los ordenamientos internos.

La Carta Social Europea revisada, firmada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 y en vigor desde 1999, introduce las principales innovaciones que se destacan a continuación: el derecho a la igualdad de oportunidades



derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, (...)”, mientras que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos utiliza la versión inglesa desde su primera sentencia sobre el art. 14 (Caso del régimen de la lengua en Bélgica) por considerar que “garantizar sin discriminación” es más operativo que garantizar “sin distinción alguna” que impondría una igualdad de trato que, en algunas ocasiones, podría ser discriminatoria.

**88.** BOE 26.06.1980, vid. Preámbulo, Parte I y artículos 4, 8, 10, 16, 17 y 19.6. El Protocolo adicional a la Carta Social Europea, aprobado el 5 de mayo de 1988, BOE 25.04.2000.

**89.** Este Comité ha sido establecido por el artículo 25 de la Carta Social Europea para vigilar el cumplimiento de los derechos consagrados en la Carta por los Estados partes.

y de trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo (nuevo artículo 20), el derecho a una igualdad de trato de los trabajadores que tengan responsabilidades familiares (nuevo artículo 27), los derechos que atañen a las relaciones laborales, como son el derecho a la información y a la consulta (nuevo artículo 21), el derecho a participar en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo (nuevo artículo 22), el derecho a la protección en caso de despido (nuevo artículo 24), el derecho a la dignidad en el trabajo (nuevo artículo 26), y el derecho a la información y consulta en los procedimientos de despido colectivo (nuevo artículo 29).

La definición y ejecución de las actividades del Consejo de Europa en el campo de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres están encomendadas al Comité Director para la Igualdad de entre Mujeres y Hombres (CDEG) de la División de Igualdad de Género y Tráfico de Seres Humanos, que depende administrativamente de la Dirección General de Derechos Humanos y Asuntos Jurídicos del Consejo. La tarea principal de las personas expertas que forman el Co-

mité (una por cada uno de los Estados miembros del Consejo de Europa) es impulsar acciones, tanto a nivel nacional como dentro del Consejo, para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, lleva a cabo análisis, estudios y evaluaciones, define estrategias y medidas políticas y, en caso necesario, redacta los instrumentos legales apropiados en las siguientes áreas:

- Promoción de la perspectiva de género.
- Representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores de la sociedad.
- Lucha contra la violencia sobre las mujeres.
- Trata de seres humanos para la explotación sexual.

Además, el CDEG se encarga de preparar las conferencias ministeriales de igualdad. Desde 1986, el Consejo de Europa ha llevado a cabo siete conferencias:

- Primera conferencia, Estrasburgo 1986. Políticas y estrategias para alcanzar la igualdad en la vida política y en los procesos de decisión



90. Consejo de Europa, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, Madrid, 1999.

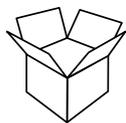
- Segunda conferencia, Viena 1989. Políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Tercera conferencia, Roma 1993. Políticas para combatir la violencia contra las mujeres
- Cuarta conferencia, Estambul 1997. La igualdad entre mujeres y hombres, como principio fundamental de la democracia.
- Quinta conferencia, Skopje 2003. Papel de las mujeres y los hombres en la prevención de conflictos, construcción de la paz y los procesos democráticos tras los conflictos.
- Sexta conferencia, Estocolmo 2006. Derechos humanos y desafíos económicos en Europa.
- Séptima conferencia, Bakú, 2010. Salvar la distancia entre la igualdad de *iure* y la igualdad *de facto* para alcanzar la igualdad real.

En materia de promoción de la perspectiva de género, resulta especialmente destacable la labor del Consejo de Europa sobre la más reciente e importante estrategia de igualdad de género que se ha dado en la última década y acuñada en Beijing, antes citada, el *mainstreaming* de género. La definición que aparece con más frecuencia en los

documentos europeos es la concebida por Mieke Verloo, presidenta del Grupo de Personas Expertas en *Mainstreaming* de Género del Consejo, en los términos siguientes: “El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.<sup>90</sup>

En esta definición, destacan cinco elementos que se consideran clave para aplicar dicha estrategia:

- Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente. El nuevo concepto incluye, no solamente igualdad *de iure*, sino también *de facto* que requiere la adopción de una variedad de estrategias.
- La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante. Esto significa abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad.
- La inclusión y la participación de las mu-



jeros en instituciones y procesos de toma de decisiones. El *mainstreaming* de género requiere conseguir la democracia paritaria, esto es, la igual representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

- La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres (como por ejemplo las políticas social y familiar), con el objetivo de conseguir una igualdad sustancial.
- Un cambio en la cultura institucional y organizativa.

Con el *mainstreaming* de género, entendido como práctica, se pretende la mejora de la efectividad de las políticas principales, mostrando la naturaleza de género en lo que se adopta, en los procesos y en los resultados.

**Recomendación REC (2003) 3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos político y público.<sup>91</sup>**

Consciente de la escasa representación de las mujeres en la toma de decisión, el Consejo de Europa aprobó, el 12 de marzo de

2003 en el curso de la 831ª Reunión de los Representantes de los Ministros, la Recomendación REC (2003)3. En ésta, se exhorta a los Estados miembros a promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder y en la toma de decisiones, y fomentar, así, medidas especiales para estimular y apoyar el deseo de participación de las mujeres en estos procesos.

En particular, se insta a que las Administraciones públicas sean ejemplares, tanto en lo relativo al reparto equilibrado entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones, como en su desarrollo profesional.

Además, se invita a los Estados miembros a incorporar, en los planes de estudios, actividades educativas y formativas dirigidas a sensibilizar a los jóvenes acerca de la igualdad de género y a prepararles para la ciudadanía democrática.



## Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El CEDH instauro el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos** (TEDH) como órgano encargado de interpretar y aplicar el convenio, cuyas sentencias son de obligado cumplimiento por parte de aquellos estados que han ratificado su adhesión al mismo. Desde sus primeras sentencias, el TEDH ha analizado el sentido y alcance del artículo 14, fijando un estándar común que permite afirmar que una diferencia de trato no viola este artículo, siempre que: (I) la medida o distinción, entre casos comparables, tenga una justificación objetiva, (II) los efectos de la medida o distinción sean compatibles con la naturaleza de las sociedades democráticas, y (III) exista proporcionalidad razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida.



#### IV. Consejo de Municipios y Regiones de Europa

> Volver a General sobre igualdad

La Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2005-2006),<sup>92</sup> elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios, afirma que la igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que este derecho se cumpla plenamente, no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que, además, se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida, tanto políticos y económicos como sociales y culturales.

La Carta Europea invita a los gobiernos locales y regionales de Europa a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y a aplicar, en su territorio, los compromisos definidos en la misma. Para garantizar la aplicación de estos compromisos, cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización, comprometiéndose así a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauración de la igualdad de manera real y efectiva.



93. [http://europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm). La UE, que actualmente cuenta con 27 estados europeos, es una comunidad política de derecho constituida en régimen de organización internacional.

94. En el Derecho de la Unión cabe distinguir los tipos de normas siguientes:

-Hard law (normas vinculantes): reglamentos, directivas, decisiones, sentencias del Tribunal de Justicia.

-Soft law (normas orientadoras): recomendaciones, resoluciones.

95. Este artículo se inspira en el artículo 20 de la Carta Social Europea revisada, de 3 de mayo de 1996, y en el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. El párrafo segundo recoge en una fórmula más breve el apartado 4 del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme al cual el principio de igualdad de trato no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas, destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de una actividad profesional o a prevenir o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

## V. Unión Europea<sup>93</sup>

### NORMATIVA

El derecho de la Unión Europea (UE) se caracteriza por la progresiva profundización en el principio de igualdad de mujeres y hombres.

La normativa de la UE constituye uno de los puntos de referencia, quizá el más importante, en conformidad con el cual debe ser interpretado el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo.<sup>94</sup> Puede afirmarse que el desarrollo normativo en la UE ha pasado por tres etapas: de una primera etapa —hasta la década de los 90— en la que se abordó la igualdad de trato en el ámbito laboral, se pasa a una segunda —desde principios de los 90— de avance hacia la acción positiva de los poderes públicos a favor de la mujer. En ella, se adoptan medidas estructurales que permiten el aumento de la participación de la mujer en las diferentes actividades sociales y logran la igualdad real entre hombres y mujeres. Por último, la tercera etapa, presidida por las políticas de la transversalidad e inaugurada con la Conferencia de Beijing de 1995.

A nivel de tratados —normas superiores

> Volver a General sobre igualdad

del derecho de la Unión—, hasta que en la cumbre de Ámsterdam se reformó el Tratado para la Unión Europea, la igualdad entre hombres y mujeres se contemplaba desde la perspectiva de la igualdad salarial entre trabajadores. Con el Tratado de Ámsterdam, se modifica el Tratado de la Comunidad Europea incorporando la igualdad en el trabajo y en las condiciones laborales, las acciones positivas y, especialmente, la transversalidad de la igualdad que, según disponían los arts. 2 y 3 del mencionado tratado, debía presidir todas las políticas comunitarias como objetivo y como medio de acción. Con la entrada en vigor del **Tratado de Lisboa**, se reafirma la igualdad de mujeres y hombres como uno de los cinco valores en los que se fundamenta la UE, comprometida en la lucha por alcanzar la igualdad en todas sus actividades, tal y como se proclama en los artículos 2 y 3 del TUE y el artículo 8 del TFUE.

Por su parte, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, con carácter jurídicamente vinculante, fija en el artículo 23<sup>95</sup> que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo empleo, trabajo y salario y afirma que el



96. El apartado 1 del artículo 33 se basa en el artículo 16 de la Carta Social Europea. El apartado 2 se inspira en la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Se basa asimismo en el artículo 8 (protección de la maternidad) de la Carta Social Europea y se inspira en el artículo 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) de la Carta Social revisada. El término «maternidad» abarca el período desde la concepción a la lactancia.

97. El Tribunal de Justicia de la UE ha precisado reiteradamente que la consecución de la igualdad de trato constituye el objetivo querido y buscado por la normativa comunitaria, de tal manera que los Estados miembros son libres para escoger los medios e instrumentos que consideren más adecuados a sus diferentes ordenamientos jurídicos y situaciones sociales para realizar la transposición de las Directivas. Sin embargo, esta libertad no es absoluta y la consecución del resultado es exigido, tema íntimamente ligado a la aplicabilidad directa o efecto directo

principio de igualdad no impide la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado. Por su parte, el artículo 33<sup>96</sup> garantiza el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional y la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

De los tratados se deriva el corpus legislativo de la UE contra la discriminación por razón de sexo, tanto en el empleo como en otros campos de la vida diaria.<sup>97</sup> Se destacan:

**El Reglamento General (CE) N° 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.**<sup>98</sup>

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación son principios horizontales que deben ser respetados en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos comunitarios. En concreto, las *Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión* que definen el

marco indicativo europeo para la intervención de los fondos europeos en el periodo 2007-2013, establecen que: “Los Estados miembros y las regiones deben perseguir el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases de la preparación y la ejecución de los programas y proyectos. Esto puede hacerse mediante acciones específicas para promover la igualdad o luchar contra la discriminación, así como teniendo cuidadosamente en cuenta el modo en que otros proyectos y la gestión de los fondos puede afectar a mujeres y hombres”.

Este principio también se establece en el artículo 16 del Reglamento (CE) n° 1083/2006 que expone que: “Los Estados velarán por la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las diferentes etapas de ejecución de los Fondos”.

En esta misma línea y en el ámbito nacional, el *Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR)*<sup>99</sup> para el periodo 2007-2013, aprobado por Decisión de la Comisión C(2007) 1990 final de 07/V/2007, integra la perspectiva de género entre sus objetivos buscando lograr “Una población más formada, empre-



—vertical, invocado ante un tribunal, y horizontal, invocado en las relaciones entre particulares— de las normas comunitarias cuya transposición no ha sido realizada o lo ha sido de manera incompleta. En el ámbito interno del Estado español, las Comunidades Autónomas intervienen implementando las Directivas en el ejercicio de sus competencias normativas y de gestión.

**98.** DOUE 31.07.2006. La promoción de actividades en I+D+i de la UE se canalizan a través del FEDER, mediante la cofinanciación de infraestructuras y programas de investigación en las áreas de tecnologías de la información y las comunicaciones, capital humano y movilidad y tecnologías industriales y de los materiales.

**99.** Como documento financiero, el MENR incorpora la dotación para la política regional y de cohesión territorial prevista para España en el Acuerdo del Consejo Europeo de 16 de diciembre de 2005, que aprueba las Perspectivas Financieras para el período 2007-2013. Como documento estratégico define la contribución de la política regional española al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

**100.** DOUE 30.12.2006

**101.** DOUE de 21.12.2004

**102.** Se consideran “servicios” las prestaciones realizadas normalmente a cambio de una remuneración, en la medida

de mayor tamaño que permitan mejorar su capacidad innovadora y una administración con políticas de gasto modernas y eficientes que incorporen la dimensión de género, la equidad social y la protección y conservación del medio ambiente”.

### **Reglamento (CE) N° 1922/2006 Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.<sup>100</sup>**

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género ha sido creado para ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, así como para luchar contra la discriminación por razón de sexo.

Las actividades principales del dicho organismo consisten en recoger, agrupar, analizar y difundir información sobre la igualdad entre hombres y mujeres a escala de la UE, favorecer el intercambio de experiencias y el desarrollo del diálogo con todos los interesados, en particular las instituciones de la

Comunidad y los Estados miembros, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales y los centros de investigación. Además de colaborar en la organización de conferencias, campañas y reuniones a escala europea con objeto de dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre la ciudadanía de la Unión Europea.

### **Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.<sup>101</sup>**

Esta Directiva pretende crear un marco para luchar contra la discriminación basada en el sexo en el acceso y el suministro de los bienes y servicios, en particular en el ámbito de los seguros.

El texto abarca todos los bienes y servicios disponibles de los sectores público y privado, excepto la Seguridad Social y la asistencia social, los medios de comunicación, la publicidad y la educación.<sup>102</sup>



en que no se rijan por las disposiciones relativas a la libre circulación de mercancías, capitales y personas (art. 57 TFUE, antiguo art. 50 TCE).

**103.** DO L 204 de 26.7.2006. La Directiva 2006/54/CE refunde las directivas siguientes: Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales y de seguridad social, que han sido modificados de forma sustancial; Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; y Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

La sujeción a la prohibición de discriminación dependerá básicamente de que se cumplan dos requisitos: en primer lugar, la disponibilidad para el público de los bienes o servicios en cuestión y, en segundo lugar, que éstos sean ofertados fuera del ámbito de la vida privada y familiar.

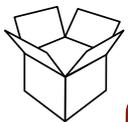
La concreción de los supuestos a los que se aplicará la prohibición de discriminación, se encuentra en la exposición de motivos:

- El acceso a locales en los que se permite la entrada al público.
- Todos los tipos de vivienda, incluida la de alquiler y el alojamiento en hoteles.
- Servicios como los bancarios (seguros y otros servicios financieros).
- El transporte.
- Los servicios de cualquier profesión u oficio.

La discriminación en la contratación de seguros fue el ámbito que más dificultades planteó durante el proceso legislativo. La Directiva prohíbe, en principio, la utilización del sexo como criterio en el cálculo de primas y prestaciones con fines de seguros y

otros servicios financieros en todos los nuevos contratos que se celebren después del 21 de diciembre de 2007. La Comisión juzga, en efecto, discriminatoria la práctica de las compañías de seguros basada en la distribución de mujeres y hombres en grupos distintos para el cálculo de las primas, debido a que no incurren en los mismos riesgos (risk rating), considerando en particular su esperanza de vida. No obstante, los Estados miembros pueden decidir no aplicar esta prohibición en aquellos casos en los que el sexo sea un factor determinante en la evolución del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes, exactos y a disposición del público. Cinco años después de la transposición de la Directiva, los Estados miembros podrán revisar la justificación de tales excepciones, atendiendo a los datos actuariales y estadísticos más recientes.

**Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).**<sup>103</sup>



El objetivo de la presente directiva es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas relativas a este tema con el fin de hacerlas más claras y eficaces en beneficio de toda la ciudadanía.

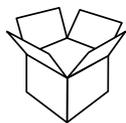
Se contemplan ante todo tres ámbitos:

- El acceso al empleo, incluida la promoción laboral y a la formación profesional.
- Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.
- Los regímenes profesionales de seguridad social.

La Directiva 2006/54 proclama la igualdad de trato en el acceso al empleo y la formación como imprescindible para el mantenimiento del principio de igualdad entre sexos en materia de ocupación, por lo que las excepciones deben limitarse a las actividades profesionales concretas y tasadas, previo análisis de éstas que verdaderamente justifiquen un trato no igual, no siendo posible

que se establezcan en este sentido criterios generales que puedan prestarse a interpretaciones subjetivas. La prohibición de discriminación no afecta ni puede referirse a las medidas destinadas a compensar situaciones de desventaja de un grupo concreto, si están destinadas a resolver las necesidades especiales de las personas pertenecientes a dicho grupo y pretenden fomentar la igualdad entre sexos.

La directiva establece una delimitación conceptual sobre algunas materias que necesitan, por su contenido, una especial determinación y, en este sentido, distingue entre discriminación directa e indirecta. La primera se corresponde a “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”, por lo que comprende situaciones de presente, de pasado y de futuro, siendo por ello reprochable durante, después y antes de que suceda, basándose en los indicios que rodeen el comportamiento o la actitud discriminatoria. Por su parte, la discriminación indirecta se define como la situación en que “una disposición, criterio o práctica aparentemente



neutra sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a otra persona del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

De esta manera, la distinción entre discriminación directa e indirecta se centra en si ésta va dirigida a un/una trabajador/a concreto/a o va dirigida a un colectivo de trabajadores/as: la discriminación directa se desarrollará en el seno de la relación individual de trabajo y nacerá vinculada exclusivamente a un/una trabajador/a en particular, mientras que la discriminación indirecta se tendrá lugar en las relaciones colectivas y podrá afectar a colectivos de trabajadores/as determinados pero no identificados nominalmente.

Las normas reguladoras que contiene la Directiva 2006/54 se proyectan en planos diferentes de actuación:

- El primero se refiere al acceso al empleo, donde se incluyen medidas relacionadas con la promoción del mismo, considerando que

el principio de igualdad en este ámbito necesita apoyarse en normas de equilibrio a favor de la mujer para la compensación de desventajas, hasta que se pruebe estadísticamente la consecución del equilibrio que se persigue.

- El segundo se desarrolla con posterioridad a la contratación de la trabajadora en la propia dinámica de la relación laboral, y versa en las condiciones de trabajo incluyendo las retribuciones, si bien no limitándose a examinar exclusivamente las diferencias económicas existentes en la misma empresa, sino en ámbitos sectoriales. Se prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta en cuanto a la retribución, comprendiendo en este concepto todo tipo de remuneraciones y conceptos salariales y extrasalariales que los/las trabajadores/as perciben por la contraprestación de la relación laboral sinalagmática que mantienen con el empresariado. La prohibición discriminatoria afecta, tanto a las empresas en aplicación de las normas retributivas vigentes, como a los agentes que fijan las condiciones retributivas, ya sean normas legales o convencionales.

- El tercero está referido a medidas relacionadas con la Seguridad Social. Se establece la prohibición de discriminación por ra-



zón de sexo en niveles: a) En el de acceso a los regímenes profesionales que aseguren los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y jubilaciones anticipadas, desempleo, accidente laboral y enfermedad profesional. También, se aplicará a los regímenes profesionales de seguridad social que incluyan prestaciones sociales, ya sea en dinero o en especie, extendiéndose en particular a las posibles prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones constituyeran gratificaciones pagadas por el empresariado al trabajador en razón del empleo de este último; de la misma manera, resulta extensivo a los regímenes de pensiones del personal funcionario; b) Asimismo, las medidas antidiscriminatorias se extienden a la dinámica del derecho, en cuanto a las cotizaciones, cálculo de prestaciones, y determinación de colectivos beneficiarios de las prestaciones.

- El cuarto establece el acoso y el acoso sexual como contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y como uno de los supuestos de discriminación por razón de sexo. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto

del acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

- El quinto dispone el cauce procedimental para llevar a la práctica el derecho sustantivo recogido en la directiva. Así, se prevé la obligación de los Estados miembros de establecer procedimientos judiciales contra las actitudes y acciones discriminatorias que se produzcan en relación con el ámbito material de aplicación de la directiva, debiendo extenderse el principio de igualdad de trato incluso tras la finalización de la relación laboral en la que supuestamente se haya producido la discriminación. Esto significa que la acción permanece viva después de acabada la relación laboral, para reclamar el/la trabajador/a contra un comportamiento empresarial, anterior al despido, de carácter discriminatorio, que haya incidido sobre la decisión extintiva, por tanto esta acción se podrá ejercer con independencia de la acción de despido.

La directiva amplía la legitimación activa para el ejercicio de esta acción personal ejercida



**104.** La restitución, entendemos, se presenta como la solución más adecuada para fomentar las acciones positivas a favor de la igualdad de sexos y, solo en caso de no ser viable, habría que recurrir a la indemnización. Optar de forma directa por la indemnización pudiendo restituir a la persona perjudicada en sus derechos no es una práctica aconsejable que puede derivar en la misma situación que se produce actualmente con el despido improcedente.

**105.** La directiva reitera el principio consagrado en el artículo 141, apartado 4, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en el que se establece que «con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

para el cumplimiento de los derechos en materia de empleo y Seguridad Social en favor de asociaciones, organizaciones o entidades que tengan un interés legítimo en la defensa del principio de igualdad de sexos en este ámbito, por lo que tienen cabida en esta ampliación de legitimación activa todas las organizaciones existentes que tienen entre sus fines la defensa del derecho a la igualdad de sexos, privadas o públicas, pudiendo accionar como actor o como coadyuvante de la parte demandante.

Incluye también la obligación de los Estados miembros de establecer en sus ordenamientos jurídicos las medidas necesarias destinadas a garantizar el derecho del/a perjudicado/a a la reparación del daño causado por la acción discriminatoria. La restitución se puede llevar a cabo, a determinación de los Estados, mediante la restitución in integrum situando al/a perjudicado/a en posición idéntica a la que se encontraría si el acto discriminatorio no se hubiese producido, o indemnizándole por los perjuicios causados.<sup>104</sup>

- El sexto queda vinculado a la promoción

de la igualdad de trato. Se prohíbe la discriminación directa o indirecta en la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios o en cualquier organización de trabajadores cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Esta prohibición va dirigida a proteger el asociacionismo profesional y laboral de la mujer frente a actitudes discriminatorias que puedan limitar la defensa de sus derechos en el ámbito laboral o corporativo.

En síntesis, la Directiva 2006/54 define la igualdad entre hombres y mujeres como principio fundamental del derecho social comunitario a través de:

- Revisión de los conceptos de discriminación directa e indirecta.
- Previsión de la compatibilidad entre las acciones positivas en el ámbito laboral y la igualdad de trato.<sup>105</sup>
- Proclamación del principio de igualdad de retribución según el cual un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben retribuirse del mismo modo. Además, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para



**106.** Por el principio de prevención, la directiva de 2006 impone la necesidad de desarrollar en los países miembros la negociación colectiva como medio para prevenir la discriminación por razón de género en el acceso al empleo, la formación y la promoción. Por el principio de información, se impone el deber de informar en el lugar de trabajo de todas las medidas que se van tomando orientadas a la consecución del principio de igualdad, para garantizar su conocimiento y visualización.

**107.** DOUE 18.03.2010

la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse en criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

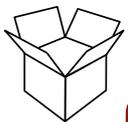
- Consideración de la carga de la prueba como una carga indiciaria consistente en la alegación de hechos por parte de la víctima que permita presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta, correspondiendo a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato (inversión carga de la prueba).
- Imposición de la obligación de diseñar vías adecuadas para la defensa de los derechos de igualdad, en el sentido que las personas perjudicadas reciban indemnizaciones y reparaciones reales y efectivas frente al perjuicio sufrido.
- Mantención de la prevención e información<sup>106</sup> como principios de la construcción de la igualdad de trato y la no discriminación.

**Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso**

**parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.<sup>107</sup>**

La Unión Europea comenzó a preocuparse de los derechos de conciliación en la década de los noventa y esa preocupación fructificó en la Directiva 96/34/CE, que utilizó una técnica legislativa admitida en el Protocolo Social del Tratado de Maastricht (1992), que otorga protagonismo a los agentes sociales a nivel europeo. Buscando avanzar en los logros conseguidos con esta directiva, los agentes sociales a nivel europeo han aprobado un Acuerdo Marco revisado sobre el Permiso Parental de 18 de junio de 2009, celebrado entre los agentes arriba indicados que, siguiendo la misma técnica legislativa del anterior, se recoge en Anexo de la Directiva 2010/18/UE, la cual —en cinco artículos— acuerda su transposición en dos años, ampliable en otro si concurren dificultades especiales, y la derogación de la Directiva anterior.

El Acuerdo Marco revisado —cuya implementación debe realizarse a través de los convenios colectivos— contiene una exi-



gencia de mínimos por encima de los cuales cada Estado puede legislar aspectos que lo mejoren. Se estructura en unas consideraciones generales y un contenido articulado en ocho cláusulas:

- Se recoge un ámbito de aplicación universal que se extiende a todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, que tengan un contrato de trabajo —sin exclusiones por razón de la tipología del mismo— o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.
- Las cláusulas 2º a 6º regulan el derecho a un permiso parental definido, un derecho individual de las mujeres y los hombres trabajadores por motivo de nacimiento o adopción de un hijo para poder cuidarlo que puede ser de hasta 8 años, con una duración mínima de 4 meses, uno de los cuales, como mínimo será intransferible. Por ley o convenio, deben fijarse las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental.
- La cláusula 7º regula el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de en-

fermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

- La cláusula 8º contiene consideraciones técnicas: posibilidad de mejoras internas, plazo de transposición de dos años, remisión a legislación, convenios o usos nacionales para la resolución de litigios, revisión en el plazo de cinco años si una parte lo solicita.

**Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.**<sup>108</sup>

La Directiva 2010/41, de recepción obligatoria en los ordenamientos de los Estados miembros antes del 5 de agosto de 2012, tiene por objeto establecer un marco legal para hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de este tipo, siendo su ámbito de aplicación:

1. Las personas que ejerzan una actividad lu-



crativa por cuenta propia, en las condiciones establecidas por el Derecho nacional.

2. Los cónyuges o parejas de hecho (cuando estén reconocidas en el Derecho nacional) de los/las trabajadores/as autónomos/as, que no sean empleados o socios de estos últimos, siempre que participen habitualmente en las actividades de la empresa en las condiciones establecidas por el derecho nacional, efectuando, bien las mismas tareas, bien tareas auxiliares.

El aspecto más innovador de la Directiva 2010/4 es el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad a la cónyuge del trabajador autónomo o pareja de hecho. En la actualidad, las mujeres sólo se encuentran protegidas por el ordenamiento jurídico laboral español en el caso de que sean, bien trabajadoras por cuenta ajena, en cuyo caso se aplica el artículo 48.4 del ET, o bien sean trabajadoras autónomas, sin que exista un reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad para el caso de no prestar servicio retribuido alguno.

Dicha directiva fija también, como obli-

gación de los Estados miembros, incluir la perspectiva de género a la hora de elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades en los ámbitos contemplados en ella (art. 12).

**Decisión de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**<sup>109</sup>

El Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres asiste a la Comisión en la elaboración y realización de las actividades de la UE para promover la igualdad entre ambos sexos. El Comité fomenta los intercambios continuos de experiencias, políticas y prácticas entre los Estados miembros y los diversos participantes. A este efecto, el Comité elabora para la Comisión dictámenes sobre asuntos relacionados con la promoción de la igualdad de género en la UE. Se compone de representantes de los Estados miembros, interlocutores sociales a escala europea y ONGs.



110. (2008/2038(INI))

111.DOUE 16.12.2010

**Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de septiembre de 2008, sobre el impacto del marketing y la publicidad en la igualdad entre mujeres y hombres.**<sup>110</sup>

El Parlamento Europeo aprueba una resolución sobre un importante tema para la consecución de la igualdad de género sobre el que existen pocos pronunciamientos oficiales de los poderes públicos: la publicidad y la mujer.

En esta Resolución, el Parlamento subraya la necesidad de que los Estados concedan el interés que exige el enorme problema de desigualdad que se produce a través de los mensajes discriminatorios para las mujeres incluidos en la publicidad, que contribuyen a la creación de estereotipos de género. Propone algunas medidas, como la sensibilización contra las imágenes sexistas, el estudio de la visión de mujer transmitida por los medios y sus efectos, la toma de conciencia de las agencias publicitarias en relación con las exigencias estéticas de las mujeres y su repercusión en la salud, la programación en los medios de coloquios, actividades y otras formas de asimilación del problema y las

buenas prácticas en materia de igualdad de género.

**Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de febrero de 2010, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2009 (2009/2101(INI)).**<sup>111</sup>

El informe anual que presenta la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo señala que la igualdad entre hombres y mujeres tiene un impacto positivo sobre la productividad y el crecimiento económico. Alerta que la actual crisis ha tenido unos resultados devastadores para la posición económica del sexo femenino. El informe exige la revisión de la legislación vigente sobre igualdad salarial y apoya la introducción de metas concretas como la reducción de la brecha existente. En sus reivindicaciones, el Parlamento propone medidas que mejoren la representatividad de las mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas, especialmente las que tengan participación pública. Asimismo, Europa recomienda a todos los Estados mejorar las instalaciones de acogi-



112. DOUE 21.12.2010

113. DOUE C236E de 12.08.2011

da para niños, para personas mayores y para dependientes, que se eviten los recortes en las prestaciones o servicios sociales, y que las oportunidades para acceder al mundo laboral sean las mismas tanto para madres como para padres. Ambos deben participar, por igual, en la conciliación de la vida personal y familiar, no sólo la mujer debe ajustarse al cuidado de los suyos.

El informe pide específicamente al Consejo, a la Comisión y a los Estados miembros que introduzcan medidas y acciones positivas para integrar a las mujeres en los empleos científicos y los relacionados con la alta tecnología.

**Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de febrero de 2010, sobre Pekín +15 - Plataforma de Acción de las Naciones Unidas para la igualdad de género.<sup>112</sup>**

El Parlamento destaca que, a pesar de los avances logrados en la realización de los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing, persisten la desigualdad y los estereotipos de género, y la mujer sigue

ocupando una posición subordinada a la del hombre en los ámbitos abordados desde la Plataforma. Insiste en la necesidad de aplicar y supervisar sistemáticamente la integración de la perspectiva de género en los procesos legislativos, presupuestarios y otros procesos importantes, estrategias, programas y proyectos de distintos ámbitos políticos.

**Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera (2009/2204(INI)).<sup>113</sup>**

El Parlamento considera que la actual crisis económica y social tiene consecuencias particularmente graves para las mujeres y para la promoción, a largo plazo, de las políticas dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incrementando así las desigualdades y las discriminaciones. Hace hincapié en que las políticas de igualdad deben ser consideradas como parte de la solución para salir de la crisis, para utilizar y rentabilizar el talento y las capacidades de toda la población y para la creación de una economía más competitiva en el futuro. Se invita a todos



los Estados miembros y a la Comisión Europea a que adopten las medidas necesarias para aplicar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la UE, y que revisen la legislación existente para garantizar la correcta aplicación de la igualdad de género y hacer posible, así, la adopción de medidas de discriminación positiva donde éstas sean necesarias.

**Comunicación, de 21 de febrero de 1996, "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias".<sup>114</sup>**

Esta Comunicación tiene por objetivo dar cumplimiento al compromiso recogido en la Plataforma de Acción de Beijing relativo a la incorporación del principio de transversalidad de género como estrategia a implementar por los Estados miembros.

Consta de dos partes sucesivas:

- En una primera parte se presenta el acervo y las perspectivas de acción comunitaria en seis sectores: el empleo y el mercado de trabajo, las mujeres empresarias y las cónyuges

colaboradoras en las PYME, la educación y la formación, los derechos de las personas, las relaciones exteriores y la información; a estos seis sectores hay que añadir el de la política de personal de la Comisión,

- en una segunda parte se presenta el papel de los Fondos Estructurales, que constituyen el principal instrumento financiero de la UE y cuya intervención afecta a varios de estos sectores.



**115.** Conviene resaltar que el Derecho de la UE es un ordenamiento de tipo anglosajón en el que resulta tan importante la norma como su interpretación jurisprudencial.

**116.** TJUE, sentencia de 11 de octubre de 2007, Paqay, C-460/06.

**117.** TJUE, sentencia de 30 de junio de 1998, Mary Brown/Rentokil Ltd, C-394/96.

**118.** TJUE, sentencia de 27 de octubre de 1993, Dra. Pamela Mary Enderby/Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health, C-127/92.

## JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Dentro del conjunto de normas de la UE es preciso analizar, por su trascendencia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) cuya doctrina se caracteriza por dotar al concepto de discriminación de todo su alcance y significado, y por garantizar, al máximo, la efectividad de las normas y su aplicación, junto a la mejora de los procesos de garantía.<sup>115</sup>

Con base legal en sólo un artículo, el artículo 119TCE sobre igualdad salarial, el Tribunal ha realizado una interpretación extensiva al entender que la discriminación está prohibida en el ámbito laboral en general, no sólo en materia de salarios, de tal forma que la prohibición de discriminación por razón de sexo constituye el que se ha denominado por la doctrina laboralista “tema estrella de la jurisprudencia social del TJUE”.

Nos interesa destacar, ahora, la doctrina jurisprudencial sobre las diversas manifestaciones de la igualdad. En este sentido:

### 1. Constituyen situaciones de discriminación directa por razón de sexo:

### > Volver a General sobre igualdad

- Imposición de edades diferentes de jubilación.
- Cualquier trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.<sup>116</sup>
- Exclusión de las mujeres de un determinado puesto de trabajo por razón de sexo, si bien se acepta que determinadas profesiones puedan quedar reservadas a uno u otro sexo en función de sus características.<sup>117</sup>
- Prever normas aplicables a las personas trabajadoras de un sexo determinado.

### 2. Constituyen situaciones de discriminación indirecta por razón de sexo:

- Discriminaciones no declaradas o manifestadas literalmente.
- Sin justificación mediante elementos objetivos y razonables.
- Presentes en las normas, sentencias, actos administrativos o actividades privadas.
- Producen efectos discriminatorios
- Caso Enderby:<sup>118</sup> cuando existen estadísticas significativas que manifiestan una diferencia considerable de retribución entre dos trabajados de igual valor, uno de los cuales



**119.** TJUE, sentencia de 6 de diciembre de 2007, Ursula Vos y Land Berlin, C-300/06.

**120.** TJUE, sentencia de 17 de octubre de 1995, Kalanke/Freie Hansestadt Bremen, as. C-450/93, Rec. I-3051.

**121.** TJUE, sentencia de 11 de noviembre de 1997, Marschall, C-407/95.

es llevado a cabo mayoritariamente por mujeres (como en el caso de la Dra. Enderby, logopeda), la persona empleadora debe justificar la diferencia de sueldos en base a factores objetivos, no siendo suficiente alegar que la retribución fue objeto de negociación colectiva con participación de ambas partes.

- Caso Ursula Vos:<sup>119</sup> el tribunal resuelve que existe discriminación indirecta en una normativa nacional de retribución de personal funcionario que otorga una remuneración inferior a las horas extraordinarias que lleva a cabo el personal público a tiempo parcial respecto de la remuneración del personal público a tiempo completo, si se demuestra que la normativa afecta negativamente a un porcentaje más elevado de trabajadoras que de trabajadores (como sucede en este asunto, ya que son las mujeres las que mayoritariamente trabajan a tiempo parcial) y la diferencia de trato no está justificada por factores objetivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

### **3. Compatibilidad de las acciones positivas con el principio de igualdad de trato en el ámbito profesional:**

- Caso Kalanke:<sup>120</sup> no caben cuotas rígidas y de aplicación automática. El Tribunal considera inaceptables las normas que otorgan preferencia automática al sexo menos representado en la promoción o en el acceso al trabajo, sin tener en cuenta las circunstancias personales de las personas candidatas.
- Caso Marschall:<sup>121</sup> el TJUE es más explícito que, el caso anterior, en relación a la valoración de las ventajas de las acciones positivas como instrumento para luchar contra la discriminación fáctica. El Tribunal reconoce que, incluso en situación de igual capacitación, existe la tendencia a promover preferiblemente a los candidatos masculinos, en perjuicio de las candidatas femeninas, debido, principalmente, a determinados prejuicios e ideas estereotipadas sobre el papel y las capacidades de las mujeres. Por ello, el Tribunal acepta una norma nacional que establece que, en caso de promoción, las mujeres que tengan la misma capacitación que los candidatos masculinos tienen derecho a un trato preferente en los sectores en que



122. TJUE, sentencia de 28 de marzo de 2000, C-158/97

123. TJUE, sentencia de 6 de julio de 2000, C-407/98

se encuentren infrarrepresentadas, siempre que la norma de preferencia incluya la excepción por motivos personales de la regla de preferencia (la sentencia no especifica el alcance de esta exclusión).

- Caso Badeck:<sup>122</sup> el TJUE acepta la compatibilidad de diferentes tipos de cuotas con la igualdad de trato. En esta ocasión, Badeck y otros hombres solicitaban ante la justicia interna alemana la anulación de la Ley del Land de Hesse sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres para la eliminación de la discriminación de las mujeres en la Administración Pública, adoptada en 1993, que contiene un Plan de Promoción de las mujeres que incluye tanto normas de preferencia como cuotas. El TJUE resolvió aceptando que el Plan de Promoción establezca un porcentaje mínimo de personal femenino equivalente, al menos, a la proporción de mujeres licenciadas, doctores o estudiantes para la provisión de plazas en el sector científico (sistema de cuota mínima); el tribunal acepta también que el Plan de Promoción reserve la mitad de las plazas de formación especializada a mujeres cuando en el sector de que se trate éstas estén infrarrepresentadas (cuota mínima predeter-

minada); finalmente, el Tribunal acepta que en el caso de igualdad de calificación entre personas candidatas de distinto sexo, se garantice que las mujeres cualificadas sean convocadas a entrevistas de presentación en los sectores en los que estén infrarrepresentadas (cuota rígida de resultado).

- Caso Abrahamsom i Anderson:<sup>123</sup> el Tribunal acepta que una ley que conceda preferencia al sexo menos representado es compatible con la igualdad de trato, incluso cuando no existe equivalencia en los méritos de las personas candidatas a la promoción y solo concurren méritos sensiblemente equivalentes. También es necesario que la normativa que establece la preferencia tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todas las personas candidatas.

- Caso Universidad de Göteborg C.407/98: la equivalencia de calificaciones se aplicará cuando la diferencia entre los méritos de los candidatos no sea de una tal importancia como para originar un resultado contrario a las exigencias de objetividad que debe presidir su adopción.



#### 4. Inversión de la carga de la prueba

- Causa fundamentada en alegación de discriminación por razón de sexo.
- Prueba a cargo del presunto autor de la discriminación.
- En todo tipo de jurisdicción (civil, penal, administrativa, social).

#### 5. Igualdad de remuneración

- Caso Stad Lengerich C-149/77 (por todos): el sintagma “mismo trabajo” es equivalente al de “trabajo del mismo valor”.
- Caso Douglas Jarvey Baber C-262/88: la igualdad de remuneraciones ha de ser garantizada para cada elemento de la retribución (no sólo en la apreciación global del salario).
- Caso Brunnhofer C-381/99: interpreta la directiva 75/111/CE sobre el trabajo de un mismo valor.

#### 6. Igualdad en el empleo y el trabajo

- Casos Calole Louise Webb C.32/93,

Onem C.13/93, Stoeckel C.345/89, Rummer C-237/85, Johnston C.222/84: insertan el acceso al empleo y las condiciones del trabajo en el marco de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

- Caso Royal Marines C.273/97: el margen de discrecionalidad de los estados en el acceso de hombres y mujeres a cuerpos militares especiales (comandos de asalto) sólo puede tener en cuenta las condiciones específicas de estas funciones.
- Caso Dreil C.256/98: la protección a la mujer no justifica su exclusión de los empleos militares comportando uso de armas.
- Caso Soeckel C.345/98: los estados no pueden prohibir el trabajo nocturno de forma exclusiva a las mujeres.

#### 7. Igualdad en la Seguridad y ayuda social

- Casos Defrenne C-80/70 hasta Asuntos Barber C-262/88 o Griesmar C-366/99: exigencia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en las pensiones de jubilación. Excepciones por motivos ajenos al sexo, Asunto Dietz C.435/93 y Gardland C-12/81.
- Caso Lisa Jacqueline Grant C.249/96: no



**124.** Sentencia TJUE 4 de octubre de 2001, Tele Danmark A/S contra Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK).

**125.** Sentencia TJUE de 4 de octubre de 2001, María Luisa Jiménez Melgar contra Ayuntamiento de Los Barrios.

es discriminatorio negar ayuda social a un/a compañero/a del mismo sexo (cambio después de Ámsterdam).

- Caso Lommers C.476/99: aceptación de ventajas en el acceso a guarderías subvencionadas a favor de las mujeres, si se aplican también a aquellos hombres que cuidan ellos mismos a sus hijos.

## 8. Organización del trabajo a tiempo parcial

- Caso Jenkins C-96/80: se puede incentivar el trabajo a tiempo completo siempre que se haga con independencia del sexo.
- Casos Bilka C-170/84 y Rinner-Kühn C.171/88: excluir a los trabajadores a tiempo parcial de un plan de pensiones es discriminatorio porque afecta principalmente a las mujeres. Asunto Lrüger C.281/97, lo aplica a la percepción de primas anuales.
- Caso Kowalsa C.33/89: los convenios colectivos que acuerden beneficios por desempleo sólo a trabajadores a tiempo completo son discriminatorios porque excluyen a gran número de mujeres.
- Casos Gerster y Hill y Stapleton C.243/95:

es discriminatoria una legislación nacional que contabiliza 2/3 el trabajo a tiempo parcial para la antigüedad y la que le atribuye menor escala de remuneración.

## 9. Protección de la maternidad

9.1. Prohibición de despido de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia:

- Caso Tele Danmark:<sup>124</sup> es discriminatorio el despido de una trabajadora por causa de embarazo, aunque ésta fuera contratada por un período determinado o no informara a su empresario de su embarazo. También hay discriminación a pesar de que la trabajadora lo conociera en el momento en que se celebró el contrato de trabajo y, debido a su estado, no pudiera trabajar durante una parte significativa de la duración de dicho contrato.
- Caso María Luisa Jiménez Melgar:<sup>125</sup> existe discriminación directa por razón de sexo en el despido en contratos de duración determinada, siempre y cuando la falta de renovación esté motivada por el embarazo de la trabajadora.



**126.** Sentencia TJUE 27 de octubre de 1998, Margaret Boyle y otras contra Equal Opportunities Comisión.

**127.** Sentencia TJUE de 19 de noviembre de 1998, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark en nombre de Berit Høj Pedersen contra Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger y Dansk Tandlægeforening y Kristelig Funktionær-Organisation contra Dansk Handel & Service. Asunto C-66/96.

**128.** Sentencia TJUE de 30 de marzo de 2004, Michelle K. Alabaster contra Woolwich plc y Secretary of State for Social Security. Asunto C-147/02.

**129.** Sentencia TJUE de 27 de octubre de 1998, Margaret Boyle y otras contra Equal Opportunities Comisión. Asunto C-411/96.

**130.** Sentencia TJUE de 21 de octubre de 1999, Susanne Lewen contra Lothar Denda. Asunto C-333/97.

**131.** Sentencia TJUE de 18 de marzo de 2004, María Paz Merino Gómez contra Continental Industrias del Caucho SA. Asunto C-342/01.

**132.** Sentencia TJUE de 27 de octubre de 1998, Margaret Boyle y otras contra Equal Opportunities Comisión. Asunto C-411/96.

## 9.2 Garantía de los derechos inherentes al contrato de trabajo:

### 9.2.a) En lo que concierne a la remuneración y/o beneficio de una prestación adecuada:

- Caso Margaret Boyle y otras:<sup>126</sup> el artículo 11 de la Directiva 92/85 no se opone a que una cláusula de un contrato de trabajo supedite, durante el permiso de maternidad al que se refiere el artículo 8 de esta misma Directiva, el abono de una retribución más elevada que la prestación prevista por la legislación nacional con el requisito de que la trabajadora se comprometa a reintegrarse al trabajo después del parto durante, un mes como mínimo.
- Caso Handels:<sup>127</sup> establece que, aunque el embarazo no puede compararse a un estado patológico, sí puede implicar trastornos y complicaciones que constituyen riesgos inherentes al embarazo y pueden derivar en una incapacidad laboral.
- Caso Michelle K. Alabaster:<sup>128</sup> cualquier aumento de salario, que se produzca antes del permiso de maternidad o durante dicho permiso, debe integrarse en los conceptos salariales que se utilizan para calcular el im-

porte de la retribución percibida por la trabajadora durante ese permiso.

### 9.2.b) Derechos que se derivan de la relación contractual

- Caso Margaret Boyle y otras:<sup>129</sup> citado anteriormente: el Tribunal concluye que la Directiva 92/85 se opone a la limitación, en el marco de un Plan de Pensiones, de la adquisición de derechos a pensión durante el permiso de maternidad.
- Caso Susanne Lewen:<sup>130</sup> prohíbe la exclusión de la gratificación con motivo de la Navidad a los/las trabajadores/as que disfruten de un permiso parental.

## 9.3 Compatibilidad de vacaciones y permiso de maternidad

- Caso María Paz Merino Gómez:<sup>131</sup> la trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto al de su permiso de maternidad
- Caso Margaret Boyle y otras:<sup>132</sup> la Directiva 92/85 y la Directiva 76/207 no se oponen a que una cláusula de contrato de trabajo limite el período de vacaciones anuales al



**133.** Sentencia TJUE de 27 de octubre de 1998, Margaret Boyle y otras contra Equal Opportunities Comisión. Asunto C-411/9.

período de catorce semanas del permiso de maternidad, y excluya el devengo de dichas vacaciones durante todo el período del permiso de maternidad adicional que les conceda el empresario.

**9.4** También, permiso de maternidad y la posibilidad de gozar de una situación de incapacidad temporal:

- Caso Margaret Boyle y otras:<sup>133</sup> si una mujer contrae una enfermedad durante el permiso de maternidad y se acoge al régimen de incapacidad temporal, que termina antes de la expiración del permiso de catorce semanas, no se le podrá privar del derecho a seguir disfrutando de su permiso.

De todo esto, podemos sistematizar los postulados de la jurisprudencia del TJUE en siete puntos:

1. La igualdad de mujeres y hombres es un principio básico del ordenamiento comunitario de forma que, como derecho fundamental de la persona, sus excepciones se deben interpretar restrictivamente.
2. Son admisibles las medidas de acción

positiva favorables a las mujeres en cuanto sexo más discriminado e infrarrepresentado en el mundo laboral.

3. Estas medidas pueden favorecer laboralmente a la mujer sólo en caso de igualdad de méritos entre personas candidatas ya que, en caso contrario, el trato distinto sí es contrario a la igualdad.

4. Los tratados prohíben la discriminación directa e indirecta.

5. Se anula la prohibición de trabajo nocturno de mujeres o la fijación de edades de jubilación diferentes entre ambos sexos.

6. Se insiste en la necesidad de proteger a las mujeres y sus circunstancias especiales (embarazo, lactancia, permiso de maternidad), y reconoce, como principio estructural, la necesidad de proteger a la mujer en su vida familiar y en el desarrollo de su actividad profesional.

7. Defiende la posición de la mujer y su especial rol en relaciones laborales determinadas, y pone su empeño en exigir profesionalmente de la mujer lo mismo que del varón.



134. Conclusiones del Consejo Europeo, doc. 7775/1/06.

135. DOUE C 155/10 de 25.5.2011

136. COM (2010)2020

## DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS

[< Volver a General sobre igualdad](#)

### Pacto europeo para la igualdad de género 2006<sup>134</sup>

A raíz de la aprobación de la Comunicación sobre el Plan de trabajo para la igualdad mujeres y hombres 2005-2010, el Consejo Europeo de Bruselas celebrado en marzo de 2006 dio lugar a un pacto europeo para la igualdad de género, que establece el compromiso de impulsar en el seno de la UE las medidas necesarias para que la igualdad de mujeres y hombres sea una realidad. Los ámbitos de actuación son:

- Reducir las diferencias por razón de género y luchar contra los estereotipos de género en el mercado de trabajo.
- Promover un mejor equilibrio entre vida y trabajo.
- Reforzar la gobernanza mediante la integración de la dimensión de género en las políticas.

### Pacto europeo para la igualdad entre hombres y mujeres 2011-2020.<sup>135</sup>

Bajo la presidencia húngara de la UE, se ha

acometido la aprobación del nuevo pacto europeo que recoge los siguientes puntos:

- Eliminación de las desigualdades de género en el ámbito del empleo y de la protección social, incluida la brecha salarial.
- Motivación de un mayor equilibrio entre la vida profesional y privada de mujeres y hombres.

La gran novedad del pacto es la inclusión del ámbito de actuación contra la violencia de género, que no figuraba en el pacto anterior y que ha sido impulsado de manera especial por España.

Además, cabe destacar que el pacto se refiere explícitamente a la necesidad de reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas.

### Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.<sup>136</sup>

La Estrategia 2020 es la continuación de la Estrategia de Lisboa y en ella se marcan



las directrices y las herramientas necesarias para que Europa pueda salir de la crisis económica a corto plazo. Para ello se establecen tres prioridades interdependientes:

- Conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, del cual surgirá
- un mercado interior basado en una economía más verde e innovadora
- que tendrá en el conocimiento su punto clave.

Las referencias a las mujeres y a la igualdad ambos sexos, las encontramos cuando se habla del “crecimiento integrador: una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial”. Concretamente, se señala la necesidad de aumentar la tasa de empleo de las mujeres para que la población entre 20 y 64 años alcance una tasa de empleo del 75% de aquí al año 2020.

La Comisión reconoce que para ello será necesario implementar políticas que promuevan la igualdad entre los sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y

a la cohesión social. Entre las medidas más concretas, se señala la importancia de que existan suficientes guarderías y centros de atención para otras personas dependientes. En este sentido, se indica que los Estados miembros necesitarán:

- Ejecutar planes nacionales de “flexiseguridad”, para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre los sexos.

Según esto, cabe concluir que en la Estrategia 2020 la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se aborda de manera “colateral y/o secundaria”, y no como uno de los ejes prioritarios de la política comunitaria, contradiciendo lo establecido en los principales instrumentos jurídicos de la UE en los cuales, como ya se ha indicado, se recoge la igualdad entre mujeres y hombres desde diferentes dimensiones:

- Como derecho fundamental.
- Como un principio que debe aplicarse



transversalmente en todas las políticas y actividades.

• Como uno de sus objetivos prioritarios. Ante este déficit, el Parlamento Europeo ha aprobado la Resolución de 16 de junio de 2010 sobre la Estrategia UE 2020<sup>137</sup> en la que lamenta que los objetivos principales definidos por el Consejo Europeo no incluyan la igualdad de género. Pide, además, la formulación de un plan en materia de igualdad de género para erradicar la diferencia de retribución existente entre hombres y mujeres, y garantizar, así, la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y en el ámbito político, promoviendo, al mismo tiempo, las oportunidades profesionales para las mujeres; subraya, también, la necesidad de mejorar las condiciones que permitan conciliar la vida profesional y familiar.

### **Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social-Progress (2007- 013)<sup>138</sup>**

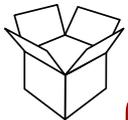
Tiene por objeto contribuir a la realización de las metas de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales a través de actividades de análisis y aprendizaje mutuo,

de sensibilización y difusión, además de ayudas económicas a los principales actores.

El programa está dividido en cinco secciones:

- Empleo.
- Protección e integración social.
- Condiciones de trabajo.
- Lucha contra la discriminación.
- Igualdad de género.

En este último ámbito, se desarrollan actuaciones de apoyo a la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de fomento de la integración de la perspectiva de género en las políticas de la comunidad, tales como análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, apoyo a la aplicación de la legislación comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la formación de los profesionales y la creación de redes en materia de igualdad, sensibilización, la difusión de información y el fomento del debate sobre los principales desafíos y aspectos políticos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y a la integración de la perspectiva de género.



139. Cádiz, 4-5 de febrero de 2010.

140. Valencia, 26 marzo de 2010.

141. España, Bélgica y Hungría, 26 de marzo 2010.

### Foro europeo Beijing+15<sup>139</sup>

Entre las conclusiones extraídas de los debates celebrados se indica que “es indispensable introducir la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de políticas macro y microeconómicas, así como en las políticas de empleo, incluyendo la negociación colectiva”.

### Reunión informal de las ministras y ministros de igualdad<sup>140</sup>

Los 27 Estados miembros se reunieron para impulsar la perspectiva de género en el marco de la nueva estrategia “Europa 2020”.

En esta reunión, desarrollada bajo el lema “la igualdad entre mujeres y hombres como base del crecimiento y del empleo”, se debatieron cuestiones sobre las políticas y estrategias de los Estados miembros para aumentar la tasa de actividad de las mujeres y mejorar la calidad de sus empleos, la revalorización de la aportación de las mujeres al crecimiento económico sostenible y su participación en los espacios de decisión eco-

nómica. Se abordaron también distintas medidas de gran conveniencia para fomentar la conciliación entre la vida personal y familiar.

Los Estados concluyeron que los principales retos pendientes en esta materia son:

- Aumento de un empleo de calidad y en igualdad.
- Fomento de la corresponsabilidad y conciliación de mujeres y hombres en la esfera privada y familiar.
- Ruptura del “techo de cristal” para las mujeres en el acceso a puestos de decisión.

### Declaración del trío de presidencias<sup>141</sup>

La Declaración propone a los Estados miembros “dar la máxima prioridad a la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la Unión Europea, para lo cual la futura Estrategia 2020 deberá proponer objetivos y programas dirigidos a eliminar las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, entre ello el de alcanzar una tasa de empleo de las mujeres del 75%”.



142. COM (2010) 78 Final

143. Luxemburgo, 7 de junio de 2010.

144. Así quedó de manifiesto en las Conclusiones adoptadas en el Consejo EPSSCO de 30 de noviembre de 2009.

145. COM (2010), de 21.09.2010

146. DOUE C236E de 12.08.2011

### Carta de la Mujer<sup>142</sup>

En marzo 2010, la Comisión ha adoptado la Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres Una Carta de la Mujer, en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

En la Carta, se renueva el compromiso de la UE por la igualdad entre los sexos y la consolidación de la perspectiva de género en todas sus políticas.

### Consejo Europeo de empleo, política social, sanidad y consumo (EPSSCO)<sup>143</sup>

La Unión Europea acordó incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como elemento necesario en la Estrategia 2020, señalando en sus conclusiones<sup>144</sup> que “la nueva

Estrategia 2020 debe asumir el principio de Igualdad de género como un motor para la generación de empleo y de crecimiento económico”.

### Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015<sup>145</sup>

La Comisión presentó, el mes de septiembre 2010, la Estrategia citada para avanzar en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los próximos cinco años. Esta estrategia es el resultado de todo aquello que ya se ha llevado a cabo en periodos anteriores en la UE y toma,, como punto de referencia, la Carta de la Mujer, citada anteriormente, y las recomendaciones formuladas por el Parlamento europeo en su Resolución de 17 de junio de 2010, sobre la evaluación de los resultados del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 y recomendaciones para el futuro (2009/2242(INI)).<sup>146</sup>

Los ejes sobre los que asienta la nueva Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 son:



147. Hay que tener en cuenta que las diferencias entre los distintos Estados miembros son importantes, oscilando del 30,9% en Estonia al 4,9% en Italia.

- Igual independencia económica, que resulta de la adopción de medidas que faciliten la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado laboral. De esta manera, se contribuye también a intentar alcanzar el objetivo marcado en la estrategia Europa 2020: el logro de la tasa del 75 % de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años (prestar especial atención a las mujeres de edad avanzadas, madres solteras, personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres pertenecientes a minorías étnicas).
  - Igualdad en los procesos y puestos de toma de decisión. Las mujeres son sólo el 10 % de los miembros de los Consejos de Administración de sociedades que cotizan en bolsa y, las que ocupan cargos de dirección, no superan el 3% del porcentaje. Se plantea, también, seguir la progresión hacia el objetivo marcado el año 2005 de conseguir que el 25 % de las personas que ocupen cargos de responsabilidad en el ámbito de la investigación sean mujeres (19 % en 2009), constataando que ese desequilibrio entre hombres y mujeres "representa un importante obstáculo al objeto europeo de una mejora de la competitividad y de una mejor explotación del potencial de innovación".
  - Potenciar la participación de la mujer en el mercado de trabajo en ámbitos de actividad "no tradicionales", con cita expresa de las profesiones "verdes" e innovadoras, y se premiará a las empresas que potencien esas políticas de igualdad.
  - Salario igual a trabajo de igual valor. Según datos de Eurostat, las mujeres ingresan de media casi un 17,4 % menos que los hombres en la UE.<sup>147</sup>
  - La lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Dentro de las acciones clave que deberá llevar a cabo la comisión para conseguir los objetivos fijados en la Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, se declara que "la Comisión apoyará el fomento de la igualdad entre los sexos en la aplicación de todos los aspectos y todas las iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020, especialmente en lo que respecta a la definición y aplicación de medidas nacionales pertinentes, ya sea prestando apoyo técnico o aportando el respaldo de los Fondos Estructurales y de los demás programas importantes de financiación, como el Séptimo Programa Marco de Inves-



tigación. Supervisará estrechamente, en el contexto de las directrices de empleo y de la evaluación de las políticas nacionales de empleo, las políticas adoptadas en los Estados miembros para reforzar la igualdad en el mercado de trabajo e impulsar la integración social de las mujeres”.



**148.** Constitución española de 27 de diciembre de 1978, modificada por reforma de 27 de agosto de 1992

**149.** Vid., Teresa Freixes Sanjuán, *Mujer y Derechos Fundamentales*. La autora comenta la configuración constitucional de la igualdad, la prohibición de discriminación y las medidas de promoción de los individuos y los grupos.

**150.** El hecho que la igualdad sea considerada como un valor implica la posibilidad de presentar un recurso o una cuestión de inconstitucionalidad contra una ley infractora de este valor.

**151.** Esta cláusula promocional de la igualdad legitima la adopción de las acciones positivas para el cumplimiento de las finalidades constitucionales.

**152.** Susceptible de recurso de amparo constitucional y recurso de inconstitucionalidad contra una ley infractora

**153.** Igual que en el caso anterior, la infracción de esta cláusula antidiscriminatoria también es susceptible de amparo y recurso de inconstitucionalidad.

## B) NACIONAL

### I. Normativa

#### Constitución Española de 1978 (CE)<sup>148</sup>

Al margen de las normas que se integran en nuestro ordenamiento por vía de tratados internacionales y por aplicación del ordenamiento europeo, ya desde 1978, la Constitución Española recoge el principio de igualdad presentando las siguientes manifestaciones:<sup>149</sup>

1) Igualdad como valor constitucional (Art. 1.1): valor superior del ordenamiento jurídico que impregna todo el ordenamiento junto con otros valores como la libertad, la justicia y el pluralismo político.<sup>150</sup>

2) Igualdad como obligación de los poderes públicos, los cuales han de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (Art. 9.2).<sup>151</sup>

3) Igualdad como derecho público subjetivo (Art. 14): igualdad ante la ley (igualdad formal).<sup>152</sup>

4) Igualdad como cláusula antidiscriminatoria (Art. 14): derecho subjetivo que implica la prohibición de discriminación por diferentes

> Volver a General sobre igualdad

circunstancias como el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión.<sup>153</sup>

5) Igualdad en ámbitos sectoriales

5.1 En el acceso a cargos y funciones públicas en condiciones de igualdad (Art. 23.2).

5.2 En el cumplimiento de deberes fiscales (Art. 31.1).

5.3 Como derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica (Art. 32.1).

5.4. Como prohibición de discriminación por razón de sexo en relación al deber de trabajar, el derecho al trabajo, la promoción a través del trabajo y la remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares (Art. 35.1).

5.5. De los hijos e hijas ante la ley con independencia de su filiación (Art. 39.2).

La CE no se limita a recoger el principio de igualdad formal ni le basta con confirmarlo como derecho fundamental especialmente tutelable, sino que ha dado un paso más con el antes citado artículo 9.2. Éste otorga



cobertura al Estado para que indague aquellos ámbitos en los que considere que se dan situaciones discriminatorias e investigue las causas y sus consecuencias, de forma que queda habilitado, bien para imponer tratamientos iguales a situaciones de hecho también semejantes, bien para procurar regulaciones diferentes ante situaciones fácticas distintas. Cobra, así, lógica la reacción frente a situaciones de desigualdad manifiesta, persistente y continuada respecto a un grupo concreto de personas, justificándose, por ejemplo, la adopción de medidas de acción positiva que procuren su equiparación real y efectiva.

### **Estatuto de los Trabajadores<sup>154</sup>**

El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995) constituye la normativa básica de los Derechos laborales en España y en él se establecen una serie de disposiciones que tienen carácter antidiscriminatorio. El artículo 4 apartado 2 del texto desarrolla los derechos de las personas trabajadoras en la relación de trabajo, estableciendo que tienen derecho a no ser discriminados para

el empleo o una vez empleados, por razones de sexo.

El título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, ha sido reformado por **Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio**, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Así, ha modificado el Art. 84 ET para establecer que la regulación de las condiciones instauradas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto al convenio sectorial estatal en materia de medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

### **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras<sup>155</sup>**

La Ley 39/1999 introduce, con la finalidad que anuncia su título, cambios de diversa intensidad, tanto en la legislación laboral y de seguridad social, como en la de personal funcionario. Esta ley ha mejorado la regulación de los derechos laborales en materias



como garantía de la salud en el embarazo o el reparto entre padre y madre del periodo de suspensión por maternidad. Realiza, además, mejoras en materia de reducción de jornada por razones familiares y por lactancia, reconoce el derecho a excedencia, con reserva de puesto de trabajo y con derechos de antigüedad y formación profesional durante estos periodos de tiempo, para cuidado no sólo de hijos e hijas sino también de familiares, y finalmente mejora la protección frente a la discriminación profesional por maternidad, sobre todo la tutela en caso de despido.

### **Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**<sup>156</sup>

A pesar de su vocación de generalidad respecto a la formulación y aplicación de la Política de Empleo, muestra una especial vinculación con la oferta femenina y su específica problemática laboral.

Esta ley ha sido modificada por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabi-

lidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Así, ha reformado íntegramente el artículo 24 de la Ley 56/2003 para proclamar que, en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo, ha de estar presente de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo. Además, el conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo han de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares; también ha de ofrecer oportunidades para colectivos con especiales dificultades; a estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género.

### **Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**<sup>157</sup>



158. BOE 15.12.2006

159. El perfil estándar de persona cuidadora podría resumirse con la fórmula “género femenino”, ya que el 84% de las personas que cuidan personas en situación de dependencia son mujeres.

Ha supuesto el reconocimiento de la necesidad de protección jurídica de los derechos humanos de las mujeres. Entre otras medidas, se reconoce a la víctima el derecho a la reducción del tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, a la suspensión de relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato (en estos dos últimos casos con derecho a cobrar el subsidio de desempleo). También se establece un programa de reinserción laboral para víctimas, con cobro de renta activa y para quienes no puedan seguir el programa y se fija una ayuda económica en función de edad y de responsabilidades familiares.

Además, el Art. 4.7 establece que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

**Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.**<sup>158</sup>

La Ley 39/2006 tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas en situación de dependencia y la de sus personas cuidadoras, en su mayoría mujeres, debido al modelo tradicional de familia.<sup>159</sup>

La ley refuerza la respuesta institucional a la atención de las necesidades de la población en situación de dependencia, pretendiendo la consecución de derechos sociales y manifestando un reconocimiento de la ética del cuidado, como una responsabilidad pública asumida por la sociedad en su conjunto.

La ley toma, como medio principal de acción, los servicios sociales, materia que es competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas, salvo la de la Seguridad Social. La protección de las personas en situación de dependencia se realiza en tres niveles: un nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado, un nivel de protección acordado entre esta Administración y cada comunidad autónoma, y un nivel adicional que podrá establecer cada comunidad con cargo a sus presupuestos.

Entre las prestaciones de atención a la de-



160. Real Decreto 569/2011 y Real Decreto 570/2011

161. BOE 23.03.2007

pendencia que recoge la ley destacan: prestación económica vinculada al servicio (Art. 17), prestación económica para cuidados en el entorno familiar (Art. 18) y prestación económica de asistencia personal (Art. 19). El artículo 20 del citado texto legal, señala que la cuantía de las mencionadas prestaciones económicas se acordará por el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para su aprobación posterior por el Gobierno mediante real decreto que las actualiza anualmente.<sup>160</sup>

### **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>161</sup>**

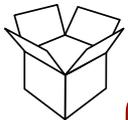
La Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) busca integrar el principio de igualdad y la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida. Los diferentes estudios demuestran que las mujeres todavía tienen una situación de inferioridad en todos los ámbitos de la sociedad, a pesar de los avances realizados en los últimos años y de su alto nivel de formación y especialización profesional.

La LOI pretende ejercer una función de ley-

código de igualdad entre mujeres y hombres, dado que se proyecta sobre diversos ámbitos normativos que se concretan en treinta y una disposiciones adicionales, en los que se modifican los textos legales afectados por su articulado.

### Aspectos generales de la LOI

- Reconocimiento expreso a todas las personas del disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Destaca el carácter transversal de la ley, por tanto, pretende actuar en los distintos ámbitos de la vida, si bien es cierto que tiene una especial incidencia en el ámbito laboral.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos.



- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acciones positivas, estableciendo así el marco general para su adopción.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

#### Medidas transversales

- Reitera la colaboración y cooperación entre las administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad

de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

- Introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Establece la utilización por los poderes públicos de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Exige los informes de impacto de género en los proyectos normativos y en los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros.
- Ordena la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Incorpora el principio de igualdad en los contratos y las subvenciones públicas.

Medidas en el campo de la Educación Superior, a implementar por las administraciones públicas competentes (Art. 25)

- Se fomenta la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Se promueve la inclusión en los planes



que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- Se promueve la creación de postgrados específicos sobre igualdad.
- Se promueve la realización de estudios e investigaciones especializados en la materia.

Medidas transversales en el empleo público

- Se recoge la obligación de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Se debe facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Se fomenta la formación en igualdad del personal público.
- Se promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Se obliga a establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Se obliga a establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva.

- Se recoge la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad.

Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado

- Necesidad de un informe de impacto de género en la convocatoria de pruebas selectivas de acceso
- Licencia por riesgo durante el embarazo o lactancia natural sin pérdida económica.
- Disfrute de vacaciones fuera del año natural, si éstas coinciden con una incapacidad transitoria derivada de embarazo, parto, lactancia natural, maternidad o paternidad.
- Preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación. Reserva de un 40% de plazas para esta situación.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Aprobación de planes de igualdad al inicio de cada legislatura en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella y su negociación. La Disposición Adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de la Función Pública, apro-



bada con posterioridad a la LOI, extiende la obligación de negociar planes de igualdad a todas las administraciones públicas.

Modificaciones de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (D.A. 19):

- Periodo de excedencia de tres años por cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, con reserva del mismo puesto de trabajo durante los 2 primeros años. Este periodo es consolidable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.
- Excedencia para la funcionaria víctima de violencia de género, percibiendo retribución íntegra durante los 2 primeros meses.
- Se conceden 15 días de permiso a disfrutar por los funcionarios padres por nacimiento, adopción o acogimiento a disfrutar a partir de la fecha en que se produzca el mismo.
- Tres días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles si son familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad; cinco días hábiles si se producen en distinta localidad, para familiares en primer grado de con-

sanguinidad o afinidad, y cuatro días hábiles si los familiares son de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Una hora de reducción de jornada por lactancia de hijo/a menor de 12 meses, que se podrá sustituir por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Permiso de dos horas de ausencia, sin merma en la retribución, en caso de nacimiento prematuro u hospitalización del neonato, o reducción de la jornada en dos horas, con disminución proporcional del salario.
- Posibilidad de reducir la jornada laboral por guarda legal para hijos/as menores de 12 años, personas mayores o con discapacidad.
- Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes, en caso de enfermedad muy grave de un familiar en primer grado de consanguinidad.
- Permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo retribuciones básicas, en supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a. Este periodo no influye en el



cálculo de la correspondiente prestación a percibir por maternidad o paternidad posterior.

- En cuanto al permiso de maternidad, duración y forma de disfrute, se mantiene igual que para el empleo en el sector privado.

### **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**<sup>162</sup>

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece, en su Art. 2.1, el ámbito de la aplicación de su contenido al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral de otras administraciones como universidades públicas.

La disposición final cuarta del EBEP establece su entrada en vigor en distintas fases, al prever su puesta en marcha en el plazo de un mes a partir de su publicación en el BOE, exceptuándose diversos preceptos que producirán efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en cada Administración Pública en desarrollo de este estatuto.

Por tanto, esta ley que tiene naturaleza de Ley básica está necesitada de un desarrollo legislativo posterior y deberá atender a las leyes de desarrollo que cada administración pública establezca. Sin embargo, cabe distinguir determinados preceptos del EBEP directamente aplicables como son:

- Título I (objeto y ámbito de aplicación)
- Título II (clases de personal al servicio de las AAPP)
- Título III (derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos):
  - Capítulo I (derechos de los empleados públicos)
  - Artículo 25.2 del Capítulo III (reconocimiento de los trienios de los funcionarios interinos)
  - Capítulo IV (derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión)
  - Capítulo V (derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones)
  - Capítulo VI (deberes de los empleados públicos. Código de conducta)
- Título IV (adquisición y pérdida de la relación de servicio)
- Título V (ordenación de la actividad pro-



fesional), salvo el Capítulo III (provisión de puestos de trabajo y movilidad)

- Disposición final tercera, apartados 1 y 2 (régimen de incompatibilidades)

Además, el artículo 60 EBEP referido a la composición de los órganos de selección establece que, entre otras, deberá respetarse la siguiente regla:

- La composición de los órganos colegiados tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

Finalmente, la Disposición adicional 8ª establece la obligación de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea de aplicación.

**Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida<sup>163</sup>**

Mediante esta, ley, en vigor desde el 1 de enero de 2011, se modifica el Art. 48 bis del

Estatuto de los Trabajadores en el sentido de ampliar el permiso de paternidad introducido por la Ley Orgánica de Igualdad, pasando a tener una duración de cuatro semanas ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este derecho individual y exclusivo del padre, se reconoce tanto en los casos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

La Ley 9/2009 modifica también el Art. 30.1 de la Ley básica de función pública (Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública) para recoger el derecho de los trabajadores públicos (hombres) a disfrutar del permiso de paternidad de cuatro semanas a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



164. Vid. SsTC 144/1988, 68/1991, 181/2000, entre otras muchas.

165. Vid. STC 161/2004, de 4 de octubre, Fundamento Jurídico 3, segundo párrafo.

166. Vid. entre otras las SsTC 23/1981, de 10 de julio; 7/1982, de 26 de febrero; 148/1990, de 1 de octubre; 50/1991, de 11 de marzo y 114/1992, de 14 de septiembre.

167. Vid. STC 100/1989

168. Vid. STC 198/1996, Fundamento Jurídico 2; y en sentido idéntico, SsTC 145/1991; 286/1994 y 147/1995.

## II. Jurisprudencia Constitucional

El Tribunal Constitucional (TC) ha procurado dotar de contenido sustantivo al principio de igualdad recogido en nuestra Constitución, entendiendo que el artículo 14 prohíbe a la persona que legisla la aprobación de regulaciones o tratamientos jurídicos distintos para personas que se encuentran en la misma situación.<sup>164</sup>

El principio genérico de igualdad, según el TC, implica la existencia de un derecho subjetivo a la igualdad<sup>165</sup> y supone, por tanto, la exclusión de la desigualdad que no tenga una justificación objetiva y razonable.<sup>166</sup>

Afirma el TC que no toda desigualdad es inconstitucional, sólo la que es discriminatoria<sup>167</sup> y, para determinarlo, la doctrina constitucional ha fijado un *test de igualdad* que permita (I) apreciar cuándo el trato diferente es admisible por concurrir una justificación objetiva y razonable y (II) si hay proporcionalidad y adecuación entre las medidas adoptadas y los fines perseguidos, atendidas las circunstancias de tiempo y lugar. Partiendo de tales premisas, son constitucionales las leyes dirigidas a sectores o grupos determinados (donde pueden incluirse la normativa

> Volver a General sobre igualdad

a favor de las mujeres), siempre que superen los requisitos exigidos en este test.

La prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el Art. 14 CE, según refiere el TC, comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre personas de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo.<sup>168</sup> De este modo, es doctrina consolidada de este Tribunal que “la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa o inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusi-



169. Vid. STC 173/1994, de 7 de junio, Fundamento Jurídico 2, primer párrafo.

170. Concretamente, los ya citados Convenios OIT N°. 103 sobre protección de la maternidad, N°.111 relativo a la discriminación en materia de ocupación y N°.156 sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares, además de la CEDAW 1979.

va sobre las mujeres”.<sup>169</sup> De aquí que el TC haya incluido la discriminación por motivo de embarazo en la prohibición de discriminación por razón de sexo.

De esta manera, se ha ido perfilando lo que podría denominarse la “faz negativa” de la igualdad que permite su formulación a través de otra forma de abordar ese derecho fundamental. Es el derecho a la no discriminación y, en particular, la no discriminación por razón de sexo, que es una de las llamadas “categorías sospechosas” o ámbitos de potencial discriminación en la terminología de la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Estados Unidos. Esta distinción es recordada particularmente en las sentencias sobre discriminación por razón de sexo basada en el motivo de embarazo. Así, en la STC 17/2003, de 30 de enero (Fundamento Jurídico 3), se recalca que “en contraste con el principio genérico de igualdad que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos solo puede

ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres, resultando un principio también vigente en materia de empleo (STC 229/1992, de 14 de diciembre)”.

Es importe destacar que la jurisprudencia constitucional ha apreciado la existencia de una discriminación por razón de sexo por motivo de embarazo, no sólo en el ámbito empresarial o privado, sino también en el sector público (STC 17/2003, de 30 enero), e igualmente respecto a las decisiones discrecionales de cese de personal funcionario y personal de libre designación (STC 98/2003, de 2 de junio), así como respecto de funcionarias interinas en permiso de maternidad (STC 20/2001, de 29 de enero, y 10/2001, de 29 de enero). Por todo ello, la maternidad se ha reconfigurado, concibiendo su protección como una forma de acción positiva, ya que, en caso contrario, quedarían vacíos de contenido los compromisos internacionales adquiridos por el Estado español en esta materia.<sup>170</sup>

Las medidas de acción positiva han sido declaradas constitucionales por el TC por su



171. Vid. respectivamente, SsTC 128/1987, 269/1994, y 229/1992).

172. Vid. STC 3/1993.

173. Vid. SsTC 216/1991, 28/1992.

174. Vid. STC 269/1994.

175. Vid. STC 128/1987.

compatibilidad con el artículo 14. Así lo ha considerado con respecto al acceso de la mujer al trabajo, a las personas con discapacidad o en la admisión de medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades.<sup>171</sup> Se reconoce, de esta forma, la admisibilidad de medidas de acción positiva<sup>172</sup>, medidas de favorecimiento<sup>173</sup> y medidas orientadas a la igualdad de oportunidades, como pueden ser las reservas porcentuales de plazas en la Administración Pública<sup>174</sup>, llegando a sostener que el trato diferenciado impulsado por los Poderes Públicos “puede incluso venir exigido, en un Estado social y democrático de Derecho, para la efectividad de los valores que la Constitución consagra con el carácter de superiores del ordenamiento”.<sup>175</sup>



### III. Documentos estratégicos

> Volver a General sobre igualdad

#### Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011<sup>176</sup>

La Ley Orgánica de Igualdad efectiva recoge en su artículo 17 el mandato dirigido al gobierno español de aprobar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluya medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El vigente Plan Estratégico desarrolla cuatro principios rectores relacionados entre sí:

- Ciudadanía: la redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza. Afirma, además, la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres, de modo que no se las contemple como el “colectivo femenino”.
- Empoderamiento: en el sentido de valorar y fortalecer las formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse de las mujeres.
- Transversalidad de la perspectiva de género: como herramienta que busca modificar las

formas actuales de la política de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.

- Innovación científica y tecnológica: como una de las principales fuerzas de cambio social. Aunque su dominio confiere un enorme poder, ya que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales.

#### I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos<sup>177</sup>

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 28 de enero de 2011, ha aprobado el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, vinculados o dependientes de ella, que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64 de la LOI.



El Plan tendrá una vigencia de un año, manteniéndola hasta la aprobación de un nuevo plan. Se estructura en cuatro ejes de actuación:

- Eje I. Diagnóstico: recoge datos, desagregados en función del variable sexo, para conocer la situación previa existente.
- Eje II. Objetivos específicos: garantizar la igualdad real y efectiva, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres, promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades, elaborar un protocolo de actuación que regule el acoso y el acoso por razón del sexo.
- Eje III. Consecución de los objetivos apuntados, para lo cual se articula en torno a siete ejes de actuación que suponen la recomendación de medidas en las áreas seleccionadas.
- Eje IV. Seguimiento del Plan.



**178.** Los Estatutos de Autonomía están reconocidos por la Constitución española de 1978 en su artículo 147 y forman parte del ordenamiento jurídico del Estado. Su aprobación se lleva a cabo mediante Ley Orgánica.

**179.** BOE 20.03.2007

**180.** BOE 23.04.2007

## C. AUTONÓMICA

### I. Estatutos de Autonomía

Los Estatutos de autonomía de las Comunidades y Ciudades Autónomas (CCAA) se erigen en sus normas institucionales básicas.<sup>178</sup> Más allá de las referencias al principio constitucional de igualdad y no discriminación por razón de sexo, se aprecia disparidad de detalle y amplitud de regulación sobre igualdad de mujeres y hombres.

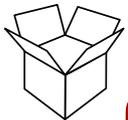
Se realiza, a continuación, el análisis de género de los 19 Estatutos de Autonomía:

**Andalucía:**<sup>179</sup> como objetivo básico de la comunidad, se reconocen las acciones positivas y la paridad política (art. 10); se prohíbe todo tipo de discriminación (art. 14) y se establece la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (art. 15); se reconoce a las mujeres el derecho a una especial protección contra la violencia de género (art. 16); en materia de educación, los planes educativos incorporaran el valor de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social (art. 21.8); entre los principios rectores, se obliga a los poderes públicos a luchar contra el sexismo (art. 37.2); iguales principios rectores representan los referidos a la plena equiparación laboral

> Volver a General sobre igualdad

entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida laboral y familiar (arts. 37.9 y 10); se atribuye a la Comunidad competencia en materia de políticas de género (art. 67.1); en materia de participación política, se obliga a establecer criterios de género para la elaboración de las listas electorales (art. 96); se establece, que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la comunidad, se tendrá en cuenta el impacto de género (art. 102); se exige la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toda de decisiones de la Administración de la Junta de Andalucía (art. 119 c); se regulan los derechos de las mujeres en el mercado laboral (art. 145); al regular las contrataciones y subvenciones públicas, se obliga a las administraciones a adoptar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres (art. 152 c); finalmente, en la regulación del Consejo Audiovisual de Andalucía destaca la protección de la imagen de la mujer (art. 187.2).

**Aragón:**<sup>180</sup> recoge entre los principios rectores de las políticas públicas el garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en



- 181. BOE 11.01.1982
- 182. BOE 16.08.1982
- 183. BOE 01.12.2007
- 184. BOE 20.07.2006

todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo (art. 24). Entre las competencias exclusivas de la comunidad, se recogen las políticas de igualdad social que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante la violencia de género (art. 71.37).

**Cantabria:**<sup>181</sup> asume como competencia exclusiva de la comunidad la promoción de la igualdad de la mujer (art. 24.22).

**Castilla-La Mancha:**<sup>182</sup> establece que la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política (art. 4.3).

**Castilla y León:**<sup>183</sup> proclama que la ley promoverá la igualdad efectiva de ambos sexos en el acceso a los mandatos representativos autonómicos (art. 11.3). Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta. Los

poderes públicos de la comunidad garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género (art. 14). La comunidad asume como competencia exclusiva la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género (art. 70.11).

**Cataluña:**<sup>184</sup> subraya en su Preámbulo la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en la tradición cívica y asociativa de Cataluña. Asimismo, asume la equidad de género como valor que han de promover los poderes públicos de Cataluña (art. 4.3) y se proclaman los derechos específicos de las mujeres, entre los que se recoge el derecho a vivir libres de todo tipo de discriminación y participar en condiciones de igualdad de



185. BOE 01.03.1983

186. BOE 11.04.2006

187. BOE 26.02.1983

oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados (art. 19). La perspectiva de género y de las mujeres se recoge como principio rector que los poderes públicos catalanes han de garantizar transversalmente en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres, promoviendo además la participación de los grupos y asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de estas políticas (art. 41). Se contempla también la adopción de medidas específicas para garantizar la no discriminación por razón de género en el trabajo (art. 45.3), se establece que la ley electoral de Cataluña ha de fijar criterios de paridad entre mujeres y hombres en la elaboración de las listas electorales (art. 56.3) y, finalmente, se otorga competencia exclusiva a la Generalidad en materia de políticas de género que incluye, entre otras, el establecimiento de acciones positivas que deban ejecutarse con carácter unitario en todo el territorio de Cataluña para conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo (art. 153).

**Comunidad de Madrid:**<sup>185</sup> asume como competencia exclusiva la promoción de la

igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural (art. 26.1.25).

**Comunidad Valenciana:**<sup>186</sup> declara que la actuación de la Generalidad se centrará primordialmente en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo (art. 10.3). Además, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo, y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral (art. 11). Por ley se regularán ayudas para promover el acceso a la vivienda en favor de las mujeres maltratadas (art. 16).

**Extremadura:**<sup>187</sup> las instituciones de la comunidad ejercerán sus poderes con los objetivos básicos de facilitar la participación de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social de Extremadura (art. 6.2 c).



- 188. BOE 01.03.2007
- 189. BOE 14.03.1995
- 190. BOE 16.08.1982
- 191. BOE 28.04.1981
- 192. BOE 31.12.1996
- 193. BOE 19.06.1982
- 194. BOE 14.03.1995
- 195. BOE 22.12.1979
- 196. BOE 11.01.1982
- 197. BOE 19.06.1982

Se han de adoptar medidas que propicien el pleno empleo y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres de Extremadura (art. 6.2.d), así como estimular la efectiva igualdad de las mujeres y hombres extremeños, promoviendo la plena incorporación de la mujer en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política (art. 6.2 l). Finalmente, la comunidad asume la competencia exclusiva en promoción de la participación libre y eficaz de la mujer en el desarrollo político, social, económico y cultural (art. 7.1.19).

**Illes Balears:**<sup>188</sup> proclama en su Preámbulo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como valor imprescindible para avanzar hacia una sociedad moderna. Del mismo modo, se establece que la actuación de las administraciones públicas de la comunidad deberá centrarse primordialmente en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo, trabajo y protección social contra la violencia de género (art. 16.3). Se recoge la no discriminación por razón de sexo, estableciendo que todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo

de su personalidad y capacidad personal y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía. Las administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, velarán en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantizará la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 17).

**En los Estatutos de Ceuta,**<sup>189</sup> **Comunidad Foral de Navarra,**<sup>190</sup> **Galicia,**<sup>191</sup> **Islas Canarias,**<sup>192</sup> **La Rioja,**<sup>193</sup> **Melilla,**<sup>194</sup> **País Vasco,**<sup>195</sup> **Principado de Asturias**<sup>196</sup> y **Región de Murcia**<sup>197</sup> no se encuentra información de género relacionada.



198. BOE 13/02/2008

199. **DOCM 25.11.2010.** Por Acuerdo de 23 de mayo 2011 de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, se da una nueva redacción al art. 26.1 y art. 27 de la Ley de igualdad (BOE 12.07.2011).

200. BOE 24.03.2003

201. BOE 15.01.2003

202. BOE 08.05.2003

203. BOE 13.04.2011

204. BOE 21.09.2004

205. BOE 17.10.2006

206. BOE 08.03.2010

207. BOPV 02.03.2005

208. BOE 04.05.2011

209. BOE 22.07.2008

## II. Leyes de igualdad

Algunas CCAA se han anticipado a la legislación de la Administración General del Estado para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias y, desde el año 2002, han aprobado leyes de igualdad. A día de hoy, los textos normativos sobre igualdad elaborados son:

**Andalucía:** Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género<sup>198</sup>

**Castilla La Mancha:** Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres<sup>199</sup>

**Castilla y León:** Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>200</sup>

**Comunidad Foral de Navarra:** Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>201</sup>

**Comunidad Valenciana:** Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres<sup>202</sup>

> Volver a General sobre igualdad

**Extremadura:** Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género<sup>203</sup>

**Galicia:** Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres<sup>204</sup>

**Illes Balears:** Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer<sup>205</sup>

**Islas Canarias:** Ley 1/2010, de 26 de febrero de igualdad entre mujeres y hombres<sup>206</sup>

**País Vasco:** Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres<sup>207</sup>

**Principado de Asturias:** Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género<sup>208</sup>

**Región de Murcia:** Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género<sup>209</sup>

Las leyes de igualdad autonómicas citadas suelen comenzar con un preámbulo o expo-



sición de motivos que perfila el marco jurídico normativo constitucional, internacional y comunitario en el que se elabora la ley, así como el entorno competencial nacional y autonómico, y lo relativo a la financiación. La mayoría de las leyes autonómicas de igualdad incluyen, además, una referencia al marco sociológico de la ley, dejando constancia de los logros y deudas pendientes en materia de igualdad en su territorio autonómico.

Como una de las exigencias primordiales para lograr la igualdad efectiva es la transversalidad, el contenido de las leyes autonómicas tiende a ser amplio, dada la multiplicidad de los campos que requieren actuaciones y medidas para erradicar la discriminación. Del análisis de las soluciones legislativas que las diversas CCAA dan a la igualdad, se pueden citar los elementos comunes siguientes:

- Social: sensibilización y concienciación en materia de igualdad de mujeres y hombres, mediante la realización de campañas periódicas a través de los medios de comunicación social
- Educativo y cultural: coeducación, igualdad de oportunidades en todas las fases del

proceso educativo y en sus estructuras, formación en igualdad de formadores/as, capacitación en igualdad del personal al servicio de las administraciones públicas y del personal con responsabilidad política, y fomento de la figura del Agente de Igualdad.

- Lingüístico: exclusión general del uso sexista del lenguaje en textos, documentos, contenidos curriculares, materiales didácticos, y su promoción en el ámbito social.
- Económico y laboral: acceso al empleo en condiciones de igualdad, medidas de fomento del empleo, sobre todo en sectores en que la mujer esté infrarrepresentada, planes de igualdad en las empresas, subvenciones y penalizaciones a las empresas, según respeten o no el principio de igualdad de mujeres y hombres, distinción a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades, programas de inserción socio-laboral para víctimas de violencia de género, igualdad en la negociación colectiva, medidas para fomentar la igualdad en la Administración Pública.
- Conciliación vida familiar y laboral: corresponsabilidad de padres y madres en el cuidado de las personas dependientes y ejer-

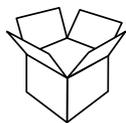


cicio de tareas domésticas, flexibilidad de horarios laborales, permisos parentales.

- Participación de las mujeres en la vida pública: representación paritaria de mujeres y hombres en la toma de decisión.
- Información, asesoramiento y orientación a las mujeres.
- Acciones para las mujeres en el ámbito rural.
- La salud diferenciada de las mujeres.
- Las mujeres en la sociedad del conocimiento y de la información, nuevas tecnologías y publicidad.
- Imagen no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación, impulso a los valores constitucionales, modificación de patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género y eliminación de prejuicios, usos y costumbres discriminatorias.
- Instituciones de protección, creación de consejos de la mujer, entidades para la igualdad de oportunidades, redes de asistencia a la mujer, observatorios de género y organismos de coordinación de actuaciones administrativas en materia de igualdad.
- Integración de la perspectiva de género en las normas administrativas mediante la

realización de informes de impacto de género, con el objetivo de analizar la pertinencia de la disposición respecto a la igualdad de mujeres y hombres, tanto en relación con el contenido de la propia norma o disposición, como con el proceso de su ejecución.

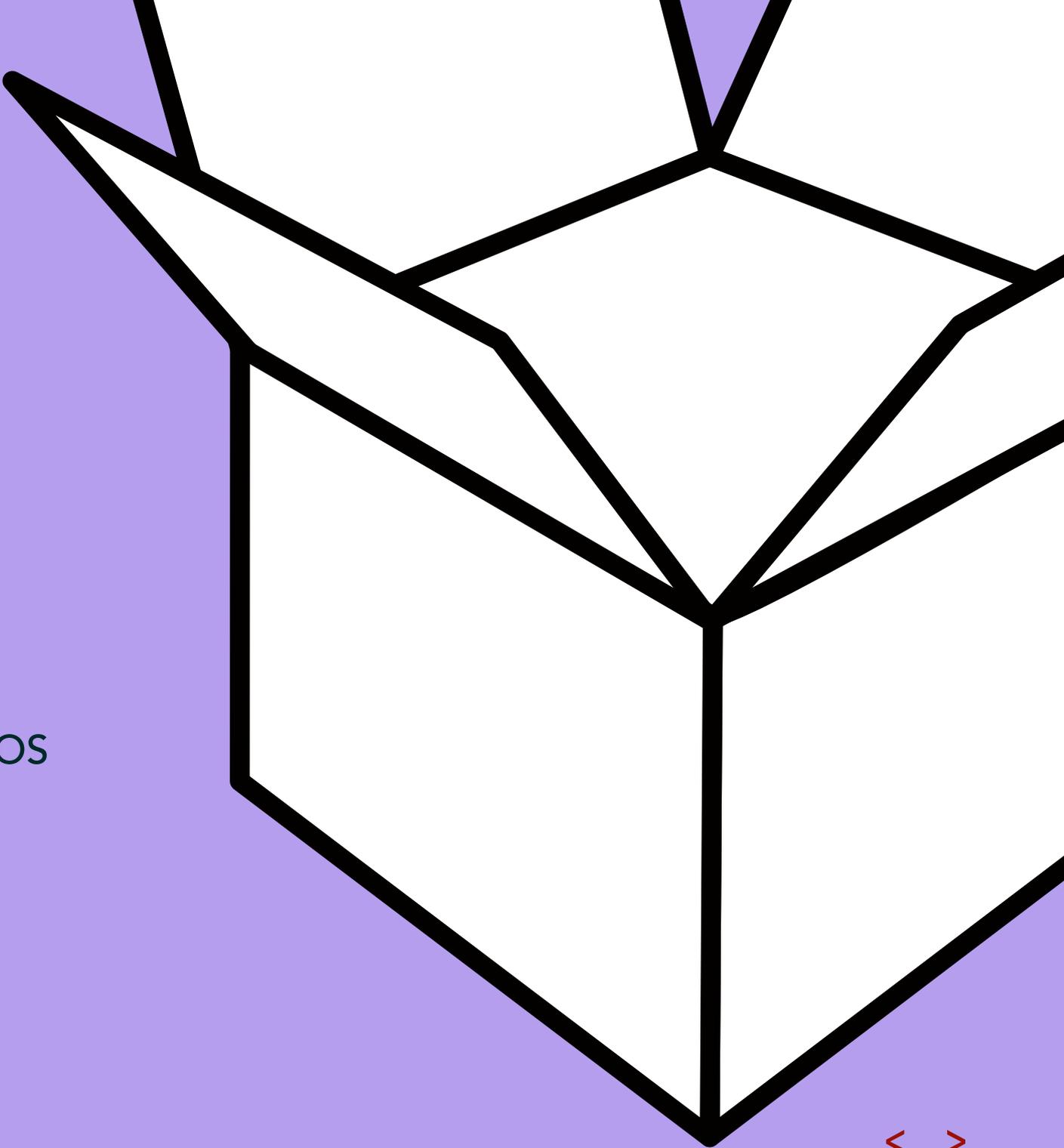
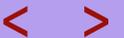
- Régimen de inspecciones y sanciones.



# 05

GLOSARIO DE TÉRMINOS  
MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

[MENÚ](#)



# A

**Acción positiva:** Medidas específicas que deben adoptar los poderes públicos a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Estas medidas serán temporales, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Son medidas que equilibran situaciones sociales discriminatorias preexistentes, utilizadas para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de las mujeres. Si la ley trata como igual lo desigual, perpetúa la desigualdad.
- Pretenden favorecer la situación inicial de las mujeres colocándolas en un punto de partida similar al de los hombres.
- Buscan asegurar la igualdad en los resultados y para conseguir este objetivo se considera pertinente la realización de un trato desigual, con objetivos finalistas.
- Cuando se pretenden reparar desequilibrios históricos, las medidas de acción positiva que se adoptan al respecto han de tener necesariamente una vigencia transitoria y, en consecuencia, deben cesar cuando se logre la eliminación de la discriminación que las justificaba. Por el contrario, si las medidas a

favor de las mujeres se originan por factores biológicos exclusivos de este grupo, han de tener necesariamente carácter permanente (Ej.: la protección de la maternidad).

- Entre los muchos tipos de acciones positivas, el más conocido es el sistema de cuotas cuyo objetivo es el de corregir la infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones, estableciendo una presencia mínima de ellas en determinados ámbitos, como en las listas electorales. También existen medidas promocionales con la finalidad de visibilizar las aportaciones de las mujeres en el desarrollo socioeconómico; medidas transformadoras que pretenden incidir en los roles y estereotipos de género y modificar las prácticas sociales discriminatorias; medidas de concienciación para crear un estado de opinión o sensibilizar del problema. En definitiva, no existe una receta universal sino que hace falta analizar cada caso concreto.
- La discrecionalidad de los poderes públicos reside en la elección de la acción positiva para el problema concreto y no en la obligación de adoptar medidas en los supuestos de existencia de situaciones de desigualdad.



Las universidades norteamericanas están entre las instituciones que más tempranamente, en los años sesenta, ponen en marcha medidas de acción positiva para favorecer la entrada de las mujeres en sus campus, no sólo como parte del alumnado sino, sobre todo, como miembros de los claustros universitarios. Las universidades tenían que demostrar, si querían recibir cualquier ayuda del Gobierno federal u obtener contratos de docencia o investigación, que tenían entre su alumnado, su profesorado y sus órganos de dirección una cierta proporción de mujeres. Esto obligó a las universidades a examinar con menos prejuicios las solicitudes de admisión y empleo de las mujeres y, poco a poco, abrió dicha institución a millones de ellas. Estas medidas demostraron, además, los estándares de calidad tan similares que alcanzaban en los estudios, la investigación y en el ejercicio profesional las personas de uno y otro sexo.

**Acoso:** Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la opinión, la discapacidad, el nacimiento, la edad, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual

o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En función de la dirección de las interacciones entre la persona acosadora y la persona que las recibe, las modalidades son las siguientes:

- Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona trabajadora o un grupo de trabajadores/ras sobre una persona con superioridad jerárquica.
- Acoso horizontal: presión ejercida por un/a trabajador/a o por un grupo de personas trabajadoras sobre un/una de sus compañeros/ras.

**Acoso sexual:** Cualquier acto o comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, indeseado por la persona a la que va dirigido y que tenga el propósito o produzca



el efecto de atentar contra la dignidad de dicha persona.

- Solicitud o requerimiento persistente de cualquier comportamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe. Por tanto, la persona que lo padece no inicia la acción que considera indeseable y ofensiva.
- Es una conducta en la que se utiliza el poder para conseguir sexo.
- Es una forma de abuso ejercida por quien ostenta el poder, es decir, por un superior.
- Corresponde a la persona receptora decidir si una determinada conducta es sexualmente indeseada.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier acto o comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Se utiliza para incomodar y alejar a las mujeres de trabajos o posiciones consideradas masculinas.
- El acoso se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo y puede ser realizado por compañeros e incluso por personal de categoría inferior.

- Es una conducta discriminatoria mucho más amplia que el acoso sexual ya que no tiene por finalidad establecer relaciones sexuales sino básicamente excluir y mantener la estratificación laboral.
- Las acciones han de ser realizadas de forma continua y sistemática.

**Acoso por razón de embarazo y maternidad:** Situación en la que la mujer se ve forzada o inducida a renunciar a su lugar de trabajo o a sus derechos laborales por razón de embarazo o maternidad. El acoso se inicia cuando la trabajadora comunica que está embarazada, cuando se incorpora al trabajo después de la baja por maternidad o cuando solicita alguno de los derechos laborales previstos por este supuesto.

**Acoso sexual ambiental:** Comportamientos que crean un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo como comentarios de naturaleza sexual, bromas...

- Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones.
- Se suele producir entre los mismos trabajadores/as o con la participación de terceros.



ras personas relacionadas de alguna manera con la empresa.

**Acoso psicológico:** Conductas de violencia psicológica –humillación, crítica, estigmatización, aislamiento social, violencia verbal de diferente intensidad– que suponen para la persona que las padece un atentado contra su dignidad o integridad física o psíquica. Se realiza acoso psicológico cuando se dan las siguientes características:

- Existencia de intencionalidad por parte de quien las practica.
- Presencia de un nivel elevado de sistematización.
- Persistencia en el tiempo.
- Asimetría respecto a los recursos y posibilidades de defensa de la persona acosada ante este tipo de comportamientos.

**Androcentrismo:** Es una forma de sexismo que considera lo masculino como centro del universo, parámetro de estudio y análisis de la realidad y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a los hombres. Hablar de hombre cuando se pretende hacer referencia a toda la humanidad es un

ejemplo de pensamiento androcéntrico.

**Atracción de talento:** Acción de captar a los individuos clave para evitar la huida de personas cualificadas. Tiene su origen en el fomento de un nuevo modelo competitivo donde el capital humano reciba un trato respetuoso, en el que se tenga en cuenta el valor individual y se atienda a la realidad personal y familiar de las personas. Cuando hay pocas mujeres en plantilla se pierden el talento, la forma de pensar y el modelo de dirección femeninos. Se trata, en definitiva, de sumar talentos. Las políticas de igualdad de género aspiran a la atracción y retención del talento y, por tanto, han de ser consideradas como una oportunidad y no como un gasto.

**Auditoría de género:** Verificación de la aplicación de las cuestiones de género en los procedimientos. El principal objetivo de una auditoría de género es promover el conocimiento de la organización acerca de la manera de ejecutar con efectividad las estrategias de integración de la perspectiva de género en políticas y programas. Esta práctica combina las metodologías de evaluación y auditoría.



# B

**Brecha salarial:** Diferencia entre el salario medio de ambos sexos. Hace referencia a la discriminación salarial que padecen las mujeres pese a realizar un trabajo de igual valor que el de los hombres. Independientemente de la actividad económica, las mujeres obtienen un salario inferior, en términos globales, que se sitúa cerca del 30% de media.

**Buenas prácticas:** Intervenciones, planes u otras medidas exitosas e innovadoras que pueden ser aplicadas de forma continuada en el tiempo en diversos ámbitos y circunstancias.

# C

**Carga de trabajo:** Suma del trabajo productivo/público y reproductivo/doméstico. La creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de atención a las personas dependientes. Por consiguiente, las mujeres, que realizan mayoritariamente este trabajo reproductivo, ven empeorada su calidad de vida ya que soportan cada vez una mayor carga de trabajo.

**Carta de servicios:** Documento que informa a la ciudadanía de los servicios públicos que gestiona una institución, las condiciones bajo las que estos se prestan, los derechos de la población a los mismos y los compromisos de calidad que se ofrecen en relación a su prestación.

**Cláusulas sociales con enfoque de género:** Suponen la valoración, en las bases reguladoras de las subvenciones y en las condiciones de ejecución de los contratos públicos, de las actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. Su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hom-



bres en el mercado de trabajo.

**Código de conducta:** Declaración formal de los valores de una organización donde se enuncian las normas mínimas con el compromiso de cumplirlas. Es un instrumento de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que se basa en el establecimiento de las reglas y principios que definen el sentido de una organización y que constituyen, de este modo, el punto de referencia de lo que se considera correcto.

- La dimensión interna de la RSC hace referencia a los aspectos de gestión de personas, salud y seguridad en el lugar de trabajo y administración del impacto ambiental y de los recursos naturales.
- La dimensión externa de la RSC hace referencia a las comunidades locales, personas consumidoras, socias y/o proveedoras, así como a los derechos humanos y problemas ecológicos globales.

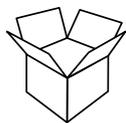
**Coeducación:** Es la acción educadora que valora indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, en igualdad de

derechos, sin estereotipos sexistas y androcéntricos ni actitudes discriminatorias, con el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre ambos sexos.

**Comunicación con enfoque de género:** Acción de transmitir información con la intención de crear expectativas y plantear exigencias a los interlocutores (feedback). Los procesos de comunicación son herramientas sociales en las que hombres y mujeres, por razones de género, establecen relaciones desiguales tanto en el acceso a los medios como en su uso y en el control de estos y de los mensajes.

Aplicar un enfoque de género en los procesos de comunicación implica:

- Utilizar de modo no sexista e inclusivo un lenguaje escrito y oral que transmita ideas de equilibrio e igualdad. Un uso no sexista del lenguaje es aquel que:
- No confunde con su mensaje.
- Incluye y hace visibles a ambos sexos.
- Valora por igual a mujeres y hombres.



- Emplear imágenes no sexistas y exigir que la publicidad favorezca una representación constructiva de las relaciones humanas, evitando la presentación de las mujeres como meros objetos.
- Visualizar lo femenino y masculino sin reforzar roles y estereotipos que limiten sus funciones en la sociedad y valorar, así, la aportación de las mujeres en todos los ámbitos.
- Diversificar los canales de difusión, incrementando la posibilidad de acceso por parte de las mujeres a la información.

**Conciliación:** Supone tener en cuenta en el marco laboral las necesidades de la familia, las bajas de madres y padres y las soluciones para cuidar a los hijos/as y a las personas dependientes. Implica la armonización de los tiempos personales, laborales, domésticos y socio-comunitarios de mujeres y hombres. Una de sus finalidades es la de impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito laboral y, contemporáneamente, intentar concienciar a los hombres sobre la necesidad de asumir sus responsabilidades familiares para que ambos sexos puedan disfrutar de los derechos sociales básicos en un plano

equitativo. La conciliación de la vida laboral y personal no es exclusiva del ámbito privado y, por descontado, tampoco del género femenino. Sin embargo, la cuestión de la conciliación ha constituido y sigue constituyendo un gran obstáculo para la plena participación de las mujeres en el espacio público ya que, a pesar de todo, son ellas quienes siguen haciéndose cargo en gran medida de las tareas relacionadas con la logística y el cuidado domésticos.

La conciliación no es un lujo sino una necesidad social.

**Condiciones laborales:** Cualquier aspecto que tenga que ver con la organización y ordenación del trabajo. Las desigualdades entre mujeres y hombres también están presentes en las condiciones laborales. Así, los datos ponen de manifiesto las siguientes características del empleo femenino:

- Las mujeres ocupan más puestos de trabajo temporales o con reducción de jornada (precariedad laboral).
- Se promocionan con más dificultad y tienen poca presencia en ciertos sectores pro-



# D

fesionales, como en la dirección o en los consejos de administración de las empresas (segregación vertical).

- Se concentran en determinadas profesiones y ocupaciones que suelen coincidir con las menos valoradas y peor remuneradas (segregación horizontal).
- Persiste la fractura salarial (brecha salarial).

**Corresponsabilidad:** Reorganización de una sociedad en la que se ponga el acento en la necesidad de conseguir la participación equilibrada de mujeres y hombres en las tareas y en las responsabilidades de la vida familiar, tanto en el trabajo doméstico como en el trabajo de cuidado de hijos e hijas y personas en situación de dependencia.

**Desigualdad:** Se refiere a las situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres que solo pueden ser explicadas a partir del sistema de valores determinado por el género.

**Diferencia:** Se refiere a la diversidad que presenta la vida humana, a las diferencias entre las personas tanto desde el punto de vista del género como desde el de las singularidades de cada individuo independientemente de su sexo. Diferencia e igualdad no son conceptos contrapuestos porque a la diferencia se opone la identidad ( semejanza total) y a la igualdad, la desigualdad. No todas las diferencias son injustas ni tienen por qué producir desigualdades ni, mucho menos, situaciones de dominio. Por ejemplo, las diferencias biológicas entre mujeres y hombres no constituyen situaciones de injusticia excepto cuando se utilizan para que un sexo domine al otro y para mantener la subordinación económica, política y social de las mujeres. Dicho concepto tiene un carácter positivo y debe considerarse como una potencialidad y riqueza. Las mujeres son diferentes a los hombres, pero ambos géneros son iguales en cuanto a derechos.



**Discriminación:** Acto de aplicar de forma arbitraria sobre una persona o colectivo, una distinción, exclusión, restricción, preferencia o segregación que atente contra la igualdad a partir de criterios determinados como el sexo, la ideología, la edad, la orientación sexual, la religión o la discapacidad.

**Discriminación por razón de sexo:** Limitación o anulación del ejercicio de derechos en cualquier ámbito a causa del sexo de una persona. También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

**Discriminación directa por razón de sexo:** Discriminación que se produce cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, a consecuencia de su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Discriminación que se produce cuando una disposición, práctica o criterio aparentemente neutral e imparcial crea una situación en la que personas de un sexo se encuentran en desventaja respecto a las del otro. Normalmente es difícil de detectar ya que, habitualmente, de forma involuntaria o inconsciente, forma parte de la cultura de la organización en sus prácticas, costumbres, formas de relacionarse, etc. A veces, la discriminación indirecta es producto de discriminaciones previas que han conformado las políticas, las prácticas y la composición de la organización.

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Cualquier trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

**Discriminación múltiple:** Desventaja social producida en una persona o en un grupo por la suma de diversos factores que puedan dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad entre mujeres y hombres, la discriminación múltiple está relacionada con la



conexión entre el género y otros aspectos como la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o los modelos de socialización del país de origen.

**Diversidad:** La igualdad efectiva debe conseguirse garantizando los derechos de las mujeres y de los hombres sin exclusiones, atendiendo a su singularidad y diversidad, de modo que se hagan visibles, se nombren y se reconozcan las diferencias y las particularidades territoriales, culturales, étnicas, religiosas, personales, de edad, de estado de salud, socioeconómicas y de orientación e identidad sexual.

**Diversificación profesional:** Incorporación de mujeres a sectores profesionales masculinizados. Se trata de un concepto ligado a la intervención para eliminar progresivamente la segregación ocupacional horizontal y vertical.

**División sexual del trabajo:** Reparto social de tareas en función del sexo. Implica la diferenciación que adjudica diferentes espa-

cios en función del sexo y que se establece entre las actividades que social y culturalmente se han asignado a las mujeres o a los hombres. Así, las mujeres se encuentran *sobrerrepresentadas* en las actividades relativas a la atención de las personas mientras que los hombres en las labores de producción y administración de riqueza material e intelectual.

Esta división fundamentó la construcción clásica de la distribución del trabajo en dos categorías de género:

- Femenina: ama de casa > cuidadora
- Masculina: cabeza de familia > proveedor

**Doble jornada:** Situación en la que se encuentran las mujeres que acceden a la vida laboral y que, por tanto, obtienen, entre otras cosas, independencia económica y personal, pero que contemporáneamente continúan asumiendo la responsabilidad de las tareas reproductivas o domésticas. Esta situación repercute en una capacidad y rendimiento menores en ambos ámbitos y condiciona su presencia en las diversas actividades sociales.



# E

La doble presencia en el terreno familiar y laboral que se exige de las mujeres explica, en gran medida, sus dificultades de acceso y de promoción en las carreras y profesiones que demandan una gran entrega y dedicación de tiempo.

**Equidad de género:** Principio que asume la igualdad como homologación de derechos y deberes, incorpora la justicia en el trato de mujeres y hombres según sus respectivas necesidades y permite, por tanto, la valoración de las diferencias. La equidad de género incorpora, pues, las nociones de justicia social y diversidad.

**Empoderamiento:** Traducción literal del término inglés de empowerment que significa ganar poder. En el contexto de la igualdad efectiva de ambos sexos, el concepto hace referencia al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones, su acceso al ejercicio de poder y su capacidad de influencia.

Empoderar a las mujeres para que participen plenamente y se incluyan sus aptitudes, capacidades, experiencias y energías en todos los sectores y niveles de la actividad económico-social resulta fundamental para:

- Crear economías fuertes.
- Establecer sociedades más estables y justas.



- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades.
- Promover las prácticas y objetivos empresariales.

**Empresa:** Toda entidad pública o privada, con o sin ánimo de lucro, que tenga personas trabajadoras sujetas al Régimen General de la Seguridad Social.

**Estándar:** Referente que adopta una organización para mantener un nivel de calidad en la prestación de sus servicios.

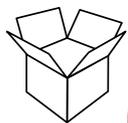
**Estereotipos:** Conjunto de ideas, creencias e imágenes que un grupo o una sociedad obtiene a partir de las normas o los patrones culturales previamente definidos que establecen valores y conductas en las personas en función del grupo al que pertenecen por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad, etc.

**Estereotipos de género:** Conjunto de clichés, concepciones y opiniones sobre los

comportamientos que se consideran adecuados para cada uno de los sexos. Son ideas preestablecidas, simplificadas y rígidas que sitúan a las mujeres en un plano menos valorado. Dan lugar a expectativas diferentes para mujeres y hombres que limitan la construcción de la personalidad de unas y otros.

Los estereotipos tienen un impacto directo en el acceso de las personas a un puesto de trabajo y su desarrollo en una carrera profesional. Los estereotipos han sobrevivido al paso de los años y determinan la trayectoria laboral de las mujeres. A continuación se muestran algunos de los principales prejuicios sobre las mujeres trabajadoras:

- Una mujer no tiene la misma autoridad que un hombre para dirigir un equipo de trabajo.
- Las mujeres temen ocupar espacios de poder.
- El coste de la adecuación de las instalaciones es mayor.
- Las mujeres carecen de concentración en el trabajo por las preocupaciones generadas por su atención a los demás.



- Su absentismo laboral es mayor como consecuencia de las obligaciones familiares y la baja maternal.
- Es más fácil para las mujeres desempeñar trabajos minuciosos y rutinarios.

**Estudios de las Mujeres:** Suponen la creación y el desarrollo de un corpus teórico que tenga en cuenta la existencia de las mujeres. Pretenden incorporar la perspectiva feminista en los estudios e investigaciones de las universidades. Fue en las Ciencias Sociales, principalmente en los estudios jurídicos y literarios, la Sociología, la Antropología y la Historia, donde, por primera vez, se tuvieron en cuenta las preocupaciones, las reivindicaciones y los intereses de las mujeres. Estos estudios intentaron quebrar el predominio del punto de vista masculino que estaba generalizado en todos los campos científicos y, sobre todo, superar la ausencia de mujeres en las instituciones universitarias. Los Estudios de las Mujeres no hubieran existido sin el movimiento feminista que logró introducir el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en la agenda política de la mayoría de los países.

**Estudios de Género:** Se ocupan de las relaciones entre hombres y mujeres. A lo largo de los últimos treinta años hemos pasado de los Estudios de las Mujeres a los Estudios de Género. Su objetivo es el de intentar elevar el estatuto epistemológico de la Sociología, la Historia y la Antropología pasando de la exigencia de incorporar a las mujeres en todas estas ciencias al estudio y análisis de las relaciones entre los ambos sexos en todas ellas. El reconocimiento académico de los Estudios de Género ha sido mucho más tardío en las universidades españolas que en otras universidades occidentales. Fueron fundamentalmente las universidades norteamericanas las pioneras en el reconocimiento de estos trabajos y estas perspectivas.

**Evaluar:** Aplicar un modelo o una metodología de intervención capaz de producir información válida y fiable que permita establecer juicios sobre cuáles son los resultados de una determinada actuación.

Esta metodología implica el uso de uno o más criterios de evaluación:

- Eficacia: muestra en qué medida se han



conseguido los objetivos.

- Eficiencia: muestra la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos.
- Equidad: determina la contribución de la política en el bienestar social.
- Pertinencia: muestra en qué medida el programa se ajusta a las prioridades de la comunidad.
- Sostenibilidad: valora si los resultados del programa perdurarán a pesar de que se puedan producir cambios técnicos o del entorno.

Según el momento en el que dicha metodología se lleve a cabo, se distinguen los siguientes tipos de evaluación:

- *Ex-ante* o previa: se realiza antes de tomar la decisión y, por tanto, se relaciona con la identificación de necesidades, el diseño del programa y su planificación.
- *On-going* o intermedia: suministra información sobre el funcionamiento del programa con el objetivo de adoptar dos tipos básicos de decisión: I) determinar la continuidad del programa cuando se hayan producido circunstancias que hayan modificado algunos aspectos, II) En el supuesto de que

la continuidad quede justificada, acordar si se mantiene la formulación inicial o bien se redefinen los objetivos y los retos propuestos.

- *Ex-post* o posterior: valora los efectos y resultados conseguidos, la medida en que estos efectos son atribuibles al programa y, finalmente, permite extraer experiencias para proyectos futuros.
- Impacto: mide el mantenimiento de los efectos y resultados a medio y largo plazo. Dependiendo de quién se encargue de la evaluación, se distingue entre:
  - Evaluación externa: aquella que realizan personas expertas que no pertenecen a la organización.
  - Evaluación interna: aquella producida por personas especialistas que pertenecen a la organización promotora o gestora.

Evaluar con enfoque de género/Evaluación de impacto de género: Es una forma sistemática de examinar los proyectos de intervención (públicos o privados) con el objetivo de obtener información sobre su impacto diferenciado sobre los hombres y las mujeres. Se pretende, así, neutralizar los efectos negativos y fomentar la igualdad real de



# F

mujeres y hombres. Los propósitos de la evaluación de género son básicamente los siguientes:

- Ayudar a tomar una decisión, ya que se ofrece información sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito concreto en el que el proyecto incide.
- Contribuir al aprendizaje de la organización mediante la introducción de conceptos y alternativas nuevos desde el enfoque de género y permitir la discusión abierta sobre cómo espera la organización modificar las relaciones de género (teoría del cambio de las políticas públicas).
- Rendir cuentas a la ciudadanía. Vista la utilización de recursos públicos limitados para llevar a cabo intervenciones, es exigible que las organizaciones públicas orienten los programas e intervenciones hacia la satisfacción de las diferentes expectativas del público.

La evaluación o análisis de género se realiza a partir de la recopilación de datos sobre cada sexo y de información sobre las relaciones de género de la población destinataria involucrada.

**Feminismo:** Corriente de pensamiento y práctica política que en su momento se denominó Movimiento de Liberación de las Mujeres y que denuncia la desigualdad social de género. Se opone a la situación de opresión, dominación y explotación a la que han estado sometidas las mujeres y exige cambios políticos para transformar la sociedad.

Surge simultáneamente en la mayoría de los países desarrollados en los años sesenta y setenta, desarrollándose especialmente en los ámbitos universitarios. En España apareció vinculado a la oposición a la dictadura y a la lucha por la transformación de la sociedad y por el logro de un sistema político democrático. No debe olvidarse que hasta el Código Civil de 1975 la mujer casada perdía su capacidad para administrar y disponer de su propio patrimonio, para lo que se le exigía la licencia marital. Quedaba, por tanto, civilmente asimilada a las personas menores e incapaces.

El movimiento feminista fue especialmente intenso en los ámbitos universitarios y coincidió con la revolución intelectual que se



produjo en los años sesenta en aquellos países que ya tenían un sistema democrático. Por ejemplo, en Francia, en 1968 se produce una revuelta liderada por los estudiantes pero en la que se movilizan muchos otros grupos sociales y que pone en cuestión buena parte de la organización básica de la sociedad.

Uno de los objetivos del movimiento feminista es recalcar que el sexo es una cosa y otra muy distinta el género. El feminismo reclama los derechos de las mujeres y promueve sus intereses. Ha tenido dos campos de acción: el intelectual de reflexión teórica y de estudio y el de proyección política y de acción para el cambio.

Este movimiento pasa por tres etapas:

- Feminismo ilustrado (s. XVIII. Revolución francesa e Ilustración). Los ideales revolucionarios no recogían la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Apareció la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía* (1791) de Olimpia de Gouges, que murió guillotizada por defender los derechos de las mujeres. En 1792 Mary

Wollstonecraft publicó la *Vindicación de los Derechos de las Mujeres*, texto fundamental del feminismo que reclama el estatus de ciudadanía para las mujeres, la defensa de la igualdad, la lucha contra los prejuicios y exige una educación en igualdad para niños y niñas.

- Feminismo liberal (finales del s. XIX. Movimiento sufragista). Reivindica el derecho a voto y los derechos educativos a favor de las mujeres. En España se permitió a las mujeres acceder a las urnas en las elecciones celebradas en 1933 gracias al esfuerzo de Clara Campoamor que se enfrentó en solitario a las Cortes de la II República para defender el artículo 34 del proyecto de Constitución. Hasta la década de los ochenta del s. XX no se ha generalizado el derecho al voto de las mujeres en todo el mundo.

- Feminismo de la diferencia/feminismo de la igualdad (s. XX-XXI). Las mujeres reivindican la igualdad de derechos y oportunidades con los hombres pero reconocen las diferencias de unas y otros dentro de las complejidades de las relaciones de género.

**Feminización de la pobreza:** Fenómeno que da nombre a la constatación generaliza-



# G

da, en todos los países, de que las mujeres constituyen la mayoría de la población pobre del planeta. Se produce como consecuencia de la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso a los recursos económicos, políticos y culturales. Las peores condiciones laborales que padecen –concentración en los niveles más bajos del mercado de trabajo ya sea en los puestos que exigen menores cualificaciones o en los que se ofrecen peores salarios, mayor contratación temporal, mayor índice de contratación a tiempo parcial, mayor índice de rotación laboral, dificultad de ascenso y promoción profesional y la doble y triple jornada ligada a la maternidad y las responsabilidades familiares y domésticas– comportan inmediatamente reducciones salariales que las colocan en situaciones de riesgo frente a la pobreza.

Tal y como señala la Organización de Naciones Unidas (*Informe del secretario general. 2006*), las desigualdades económicas que afectan a las mujeres reducen su capacidad de actuar y tomar decisiones e incrementan su vulnerabilidad a la violencia.

**Género:** Construcción social y cultural basada en las particularidades biológicas de cada sexo que asigna diferentes características emocionales e intelectuales, roles y comportamientos a hombres y mujeres. El género se aprende. Se nos educa de forma diferente desde los distintos agentes socializadores. No puede entenderse como un elemento estático y universal ya que aquello que se considera femenino y masculino cambia en el tiempo y en los entornos culturales. Este término surgió con las feministas anglosajonas de los años setenta como un concepto que pretendía analizar y explicar las diferencias sociales entre mujeres y hombres y cuestionar, por tanto, que la subordinación de las mujeres tiene su fundamento en las características biológicas.

En la utilización del término *género* se producen los errores siguientes:

- Empleo como sinónimo de hombre.
- Empleo como sinónimo de mujer.
- La falta de conciencia de que el género es un sistema de relaciones en las que la posición de la mujer en la sociedad solo es posible a través de la que el hombre asume.



En los procesos de producción de información, el género es una categoría de análisis que permite interpretar la realidad teniendo en cuenta la situación o posición de las mujeres y los hombres en los distintos ámbitos de la vida.

**Gestión del tiempo:** Pautas y herramientas que tienen el objetivo de incorporar medidas tendentes a facilitar la familiarización de las personas trabajadoras con la consciencia de que mejorar la calidad de vida en el trabajo significa optimizar la productividad de la organización.

**Grupos de Interés:** Todas las personas y organizaciones que pueden afectar o resultar afectadas por las actividades de una empresa o institución. Pueden ser, por ejemplo, personas trabajadoras, asociaciones, entidades proveedoras, etc. Estas deben ser consideradas como un elemento esencial en la planificación estratégica de la institución.

### **Igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

La sola promulgación de la igualdad formal o legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. Podemos decir que, en nuestra sociedad, aunque no hayamos llegado a conseguir la igualdad, hemos alcanzado un estadio muy importante en el que se reconoce su legitimidad y, por tanto, se propone como objetivo que se debe alcanzar.

En la práctica, mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos: persisten desigualdades políticas, económicas y culturales. La ciencia, la tecnología y en concreto los sistemas de I+D+i de los países occidentales constituyen un buen ejemplo de estas desigualdades persistentes.

La igualdad efectiva de mujeres y hombres no debe confundirse con el simple objetivo de equilibrar estadísticas sino que su búsqueda pretende provocar cambios duraderos en los roles y estructuras familiares, en las prácticas institucionales, en la organización de los trabajos y en los usos del tiempo. Se trata, en definitiva, de promover un cambio social estructural. Si consideramos



que la discriminación social que padecen las mujeres tiene su origen en un orden social patriarcal, la igualdad real y el derecho antidiscriminatorio, dichas prácticas tienen como finalidad última la de erradicar la subordinación estructural.

**Igualdad formal:** Igualdad ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. Supone la afirmación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ordenamiento jurídico. En los países europeos con regímenes democráticos es después de la Primera Guerra Mundial cuando se restaura el Principio de igualdad ante la ley y se reconocen a las mujeres los derechos a la educación, al trabajo retribuido y al voto. En España, el Principio de igualdad formal se establece en la Constitución de 1978.

**Igualdad de género:** El concepto de igualdad de género -o igualdad entre mujeres y hombres- se refiere a la equidad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. No se trata simplemente de un problema del sexo femenino sino que con-

cierte también a los hombres. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a identificarse, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y de los hombres no dependen del género de nacimiento. La igualdad entre mujeres y hombres es un problema de derechos humanos y una condición previa a la consecución de un desarrollo sostenible centrado en las personas.

**Igualdad de trato:** Indica la ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo. La discriminación directa pretende producir consecuencias negativas para el grupo subordinado y la indirecta está constituida por patrones de comportamiento, políticas y prácticas que, aunque se consideran neutrales, producen consecuencias negativas no deseadas.

**Igualdad de oportunidades:** Indica la ausencia de barreras, por motivos de género, al desarrollo económico, político y social. Implica garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar en las diferentes esferas y actividades y disfrutar de los mismos derechos y oportunidades para su reali-



zación intelectual, física y emocional.

La igualdad de oportunidades requiere compensar las desigualdades existentes en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres:

- Condiciones: Necesidades prácticas a corto plazo (combate contra la pobreza, cese de la carga excesiva de trabajo, superación de las dificultades de acceso a la tecnología...).
- Posiciones: Intereses estratégicos a medio y largo plazo (eliminación de la subordinación estructural de las mujeres, cuestionamiento de su lugar en la sociedad...).

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicada al empleo ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y fomente su integración en la organización en paridad de condiciones.

Igualdad de resultados: Paridad de hombres y mujeres en los resultados.

**Indicador:** Variable, medida, número, he-

cho, opinión o percepción que muestra una situación o condición específica y mide su evolución en el tiempo. Un indicador es la representación de un fenómeno concreto que condensa la información estadística existente y refleja total o parcialmente una realidad y las principales características de una sociedad. Los indicadores se utilizan para el seguimiento y control periódico de las actividades de una organización mediante su comparación con unos referentes.

**Indicador de género:** Informa sobre la situación específica de las mujeres y de los hombres así como sobre los cambios sociales que se producen en las relaciones de género a lo largo del tiempo y sobre la evolución hacia la consecución de la igualdad efectiva en los distintos campos de la actividad humana.

Características de los indicadores:

- Permiten conocer la realidad que se va a analizar.
- Posibilitan un mejor conocimiento de las diferencias de los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.



- Muestran los principales obstáculos que impiden el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres.
- Ofrecen información sobre los diversos puntos de partida de mujeres y hombres.
- Visibilizan las desigualdades.
- Visibilizan las aportaciones de las mujeres.

Requisitos de los indicadores:

- La desagregación por sexos.
- Su correcta definición.
- La accesibilidad.
- El consenso.
- La combinación de indicadores cualitativos y cuantitativos.
- La posibilidad de ser comparables en el tiempo.

Tipología de los indicadores:

- Índice de concentración: relación entre el número de mujeres de una categoría y el total de las mujeres, por cien (igual para los hombres). Ej.: permite conocer el porcentaje de mujeres con estudios universitarios.
- Índice de distribución: relación entre el nú-

mero de mujeres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por cien. Ej.: permite conocer el porcentaje de las mujeres catedráticas.

- Índice de feminización: es la representación de las mujeres en relación con los hombres en la categoría de una variable determinada. Se obtiene dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres.
- Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se obtiene restando a la tasa femenina la tasa masculina.

Fuentes de los indicadores:

- Fuentes primarias: se obtienen a partir de la elaboración de informaciones nuevas (encuestas, sondeos, entrevistas...). Permiten el acceso directo a la realidad y convierten el proceso investigador en un proceso participativo a través de los grupos de discusión.
- Fuentes secundarias: se consiguen a partir de la recopilación de datos ya elaborados (estadísticas oficiales, publicaciones, estudios, memorias...).
- Fuentes legales: derivan de normas gene-



rales o principios no vinculantes (soft law). Estos documentos contienen normas que deben ser observadas por las naciones que las adoptan aunque no estén obligadas legalmente a respetarlas. Estos indicadores actúan como marcos dinámicos para programar acciones que permitan alcanzar los objetivos de igualdad.

**Indicador no androcéntrico:** Variable que recupera la experiencia femenina y refleja los avances en las rupturas del modelo social patriarcal que desvaloriza el hecho de ser mujer.

Información útil desde la perspectiva de género: Conjunto de datos que muestra las diferencias, desigualdades y similitudes entre mujeres y hombres. Esto implica que debe trabajarse teniendo en cuenta de manera permanente la variable del sexo y la categoría del género.

**Información cualitativa:** Recoge información centrada en la comprensión de un fenómeno social y aporta datos enriquecedores y profundos sobre la realidad, sus sistemas de relaciones y su estructura dinámica. Faci-

lita la comprensión de las creencias, motivaciones y opiniones de hombres y mujeres.

**Información cuantitativa:** Registra datos numéricos, porcentajes, tasas, índices, objetivos y generalizables. Permite cuantificar la situación de hombres y mujeres.

Informe de impacto de género: Documento escrito que recoge de manera sistemática una evaluación en función del género. Se pueden identificar los contenidos que debe tener un informe de impacto de género y clasificarlos en cuatro bloques básicos de información:

- Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres.
- Previsión de cómo incidirá el proyecto sobre la situación de partida identificada.
- Calificación de los efectos del proyecto respecto al avance en igualdad.
- Formulación de propuestas de mejora para garantizar la consecución de los resultados del proyecto.

**Indemnidad frente a represalias:** Garantía de no recibir un trato adverso o un efecto



negativo por la presentación de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinados a impedir la discriminación por razón de sexo y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Inversión de la carga de la prueba:** En los procedimientos originados por actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación.

**Investigación con perspectiva de género:** Investigación que incorpora la variable del género en todo su proceso. Expresión que plantea la necesidad de revisar el conocimiento científico que se está produciendo con la finalidad de asegurar que aquello que se presenta como verdad científica realmente lo es tanto para hombres como para mujeres y recoge la realidad de unos y otras.

**Investigación ciega al género (*Gender-blind*):** Investigación que no tiene en cuenta el género y, consecuentemente, supone de modo incorrecto que las posibles diferencias entre hombres y mujeres no son relevantes para la investigación en cuestión.

**Investigación de género (*Gender-specific*):** El género constituye el objeto de investigación y de conocimiento científico.



# L

**Lente de género:** Término empleado para describir el instrumento utilizado por los gobiernos o las ONGs para cerciorarse de que incorporan en su trabajo las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos. Puede ser una lista de preguntas, un breve elenco que sirva como verificación de los puntos que se han de recordar o una forma de análisis.

# M

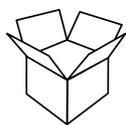
**Machismo:** Ideología que coloca a las mujeres y a los hombres en una jerarquía que subordina las primeras a los segundos, exalta lo masculino y define a las mujeres en función de los deseos del sexo masculino. El machismo origina violencia de género.

**Mainstreaming de género:** (ver transversalidad de género).

**Matriarcado:** Sistema social en el que prevalece la línea materna como autoridad y, en consecuencia, el prestigio social y la adscripción de bienes y posesiones se reciben por vía materna.

**Memoria de sostenibilidad:** Documento que recoge la información básica sobre el estado de la institución en tres ámbitos: económico, ambiental y social.

**Muro de palabras:** Concepto que considera que las diferencias en los estilos de expresión de mujeres y hombres constituyen la causa de la desigualdad en el liderazgo de las instituciones. Al tomarse como referencia los cánones masculinos de expresión, las mujeres no pueden lucirse ni sus argumentaciones resultar válidas.



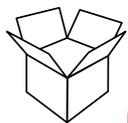
# N

**Necesidades en función del género:** Los papeles de los hombres y las mujeres en las sociedades e instituciones existentes son, en general, distintos. Por tanto, también sus necesidades, en función de dichos papeles, difieren. Habitualmente se distinguen dos tipos de necesidades. Así, con el concepto de necesidades estratégicas se hace referencia a aquellos aspectos que deben remediarse para superar la subordinación de las mujeres a los hombres en la sociedad y que tienen que ver con una potenciación de las mujeres. Varían según el concreto contexto social, económico y político en el que se formulan y normalmente constituyen problemas de falta de igualdad sobre los que es necesario intervenir. Por tanto, se debe actuar con el objetivo de capacitar a las mujeres para que tengan las mismas posibilidades que los hombres en el acceso a las oportunidades de trabajo y formación, y para que obtengan la misma remuneración que ellos por un trabajo equivalente. De manera paralela, se debe defender el derecho de las mujeres a la propiedad de la tierra y a otros bienes de capital importancia, prevenir del acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica y amparar la libertad de elección acerca de su maternidad.

Remediar dichos problemas entraña una lenta transformación de las costumbres y los convencionalismos tradicionales de una sociedad.

Por necesidades prácticas entendemos aquellas que nacen por las condiciones reales de las mujeres y los hombres a causa de los roles que tienen asignados en la sociedad. Suelen hacer referencia a las mujeres como madres, amas de casa y proveedoras de las exigencias básicas de la familia y aluden a deficiencias en los medios de vida (alimentos, agua, vivienda) o en las condiciones de trabajo (ingresos, atención sanitaria y empleo). Para las mujeres y los hombres que se encuentran en los niveles socioeconómicos inferiores, estas necesidades están ligadas a menudo a estrategias de supervivencia. Atender solo estas necesidades no hace sino perpetuar los factores que mantienen a las mujeres en una posición desventajosa en sus sociedades. No promueve la igualdad entre los géneros.

**Negociación colectiva:** Derecho de las personas trabajadoras y del empresariado a pactar las condiciones y relaciones labo-



# P

rales. Constituye un instrumento para la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el trabajo. Su objeto y finalidad es el convenio colectivo laboral.

**Paridad:** Proporcionalidad representativa entre hombres y mujeres (v. Representación equilibrada).

**Patriarcado:** Sistema social, aún vigente, en el que está institucionalizado el dominio de los hombres sobre las mujeres. La denominada sociedad patriarcal no es más que el arraigo de las ideas de jerarquía y de poder vinculadas a lo masculino y a la figura del padre. En este sistema social se establece una asignación jerarquizada de roles y espacios que atribuye a mujeres y hombres diferentes trabajos, responsabilidades y obligaciones.

Esta atribución diferenciada produce:

- Una división sexual del espacio en público, privado y doméstico. Los hombres disponen de un espacio privado que constituye un tiempo propio que les permite proyectarse en el espacio público, mientras que el espacio privado de las mujeres se confunde con el espacio doméstico.
- Una división sexual de las funciones de producción y reproducción. Esta distinción produce una jerarquización del trabajo en doméstico (sin valor social y no retribuido) y



productivo (con reconocimiento social y remunerado).

Aunque hayamos avanzado en cuanto a la deslegitimación de esta ideología, su proceso de desaparición como uno de los mecanismos básicos de posesión del poder y reconocimiento de la autoridad es todavía muy lento.

**Permisos parentales:** Permisos laborales asociados al nacimiento o adopción de un hijo/a que tienen por finalidad impulsar la corresponsabilidad de los progenitores en su cuidado. Los principales tipos de permisos parentales son el de maternidad y de paternidad. La duración y las condiciones de cada uno de ellos son distintas. Existe la posibilidad de que uno de los dos progenitores renuncie a parte de su permiso a favor del otro. También se puede optar por disfrutar del permiso de forma parcial mediante una reducción de la jornada laboral.

**Permiso de maternidad:** Permiso laboral remunerado que se concede a la madre. Se puede solicitar en el caso de tener un hijo/a biológico/a, pero también se recono-

cen los casos de adopción y acogimientos de duración superior a un año. Asimismo, se pueden solicitar si el/la menor adoptado/a o acogido/a tiene menos de seis años o presenta algún tipo de discapacidad.

Para tener derecho a la prestación económica es necesario estar trabajando, estar dado de alta en la Seguridad Social o en circunstancias como recibir prestación por desempleo, estar trabajando en el extranjero, tener al día los pagos de las cotizaciones correspondientes y tener un mínimo de tiempo cotizado:

- Si la madre es menor de 21 años no se exige un mínimo de cotización.
- Si la madre tiene entre 21 y 26 años debe tener un mínimo de 90 días cotizados en los últimos 7 años o 180 días cotizados a lo largo de toda su vida.
- Si la madre tiene más de 26 años debe haber cotizado un mínimo de 180 días en los últimos 7 años o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

El permiso de maternidad tiene una duración de dieciséis semanas. Las primeras seis



deben ser obligatoriamente disfrutadas por la madre de forma ininterrumpida. El resto del periodo puede cedérselo al padre o disfrutarlo de forma parcial. El descanso se amplía dos semanas a partir del segundo hijo en los casos de parto múltiple. Ocurre lo mismo en el caso de parto prematuro (antes de la semana 37 de gestación) ya que el permiso empezará a contar a partir del día en que el recién nacido reciba el alta, sin tener en cuenta las seis semanas iniciales.

Para poder recibir la totalidad de la prestación, es decir, el 100% de la base reguladora, es necesario que la madre, dependiendo de su edad, haya cotizado un mínimo de tiempo. Si la madre no tiene los suficientes días cotizados para disfrutar de esta prestación, la cuantía será igual que el Salario Mínimo Interprofesional. Si la base reguladora que le corresponde por su salario es menor, la prestación se calculará a partir de ésta.

Existe la posibilidad de que, a partir de la sexta semana de descanso obligatorio ininterrumpido, la madre acuerde con la empresa disfrutar del resto del periodo de forma parcial mediante la reducción de su jornada.

**Permiso de paternidad:** Permiso laboral remunerado que se concede al padre. Tiene una duración de cuatro semanas ininterrumpidas. Puede solicitarse en los mismos casos que el de maternidad, es decir, por nacimiento, adopción y acogida no superior a un año o cuando el/la menor tenga menos de seis años o sufra alguna discapacidad.

Para solicitarlo y tener derecho a la prestación económica correspondiente es necesario estar trabajando, estar dado de alta en la Seguridad Social o en una situación equivalente como recibir prestación por desempleo, haber abonado las cotizaciones correspondientes y tener un mínimo de tiempo cotizado:

- 180 días cotizados en los últimos 7 años.
- 360 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral.

El permiso podrá ser disfrutado de forma ininterrumpida o de forma parcial, siempre que se llegue a un acuerdo con la empresa. Puede ser ampliado si la madre cede al padre parte del suyo.



La ampliación de dos a cuatro semanas de permiso laboral remunerado se establecen en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE del 7 de octubre de 2009) que debía comenzar a aplicarse el 1 de enero de 2011, pero debido a una prórroga de dos años por razones económicas, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2013.

**Perspectiva de género:** Estrategia de trabajo y sistema de análisis que permite conocer de forma separada la situación de mujeres y hombres, tomar en consideración sus diferencias e identificar las desigualdades de género. Esta perspectiva permite explicar de qué manera afectan las relaciones históricamente establecidas entre hombres y mujeres a las oportunidades, la calidad y el estilo de la vida de las personas.

El análisis de género ha de visualizar:

- Los roles, estereotipos y diferentes responsabilidades sociales de mujeres y hombres.
- El acceso diferenciado de hombres y mujeres a los recursos existentes así como su uso y control.

- Los problemas, necesidades y expectativas de hombres y mujeres de manera diferenciada.

El propósito de esta perspectiva es doble: detectar las desigualdades y dar respuestas a las mismas para corregirlas.

Un análisis desde la perspectiva de género aplicada a la investigación incluye tanto a los hombres como a las mujeres e incorpora las relaciones que entre ambos se establecen en todas las ciencias. Por ejemplo, si se analizan desde una perspectiva de género las relaciones de poder en una sociedad, no se trata solo de reivindicar que las mujeres accedan al poder, sino también de conocer cuáles son las relaciones de poder entre los géneros dentro de una determinada sociedad y cómo se sitúan los hombres y las mujeres en cada una de las posiciones que dan acceso al poder. Se pretende incorporar a ambos sexos en todos los análisis sociales, históricos, jurídicos, científicos y emplear una perspectiva que sea lo suficientemente amplia para poder comprender mejor las situaciones respectivas de hombres y mujeres dentro de cada uno de ellos.



La perspectiva de género no es una receta mágica que se deba aplicar siempre de la misma manera, sino que aporta un enfoque y unas herramientas de trabajo que han de ser ajustadas al ámbito específico de intervención.

**Perspectiva de las mujeres:** Estrategia de trabajo y sistema de análisis que valora las aportaciones de las mujeres en la construcción, el mantenimiento y la transformación de la sociedad.

**Plan de igualdad:** Conjunto de medidas que adopta una organización en un periodo de tiempo determinado para alcanzar el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El proceso de implementación de un plan de igualdad pasa por cuatro fases:

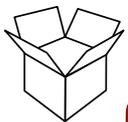
Fase inicial:

- Iniciativa, adopción y comunicación del compromiso institucional a favor de la igualdad. Un elemento fundamental para el cam-

bio a favor de la igualdad y para prestar atención al género es el apoyo del nivel superior o alta dirección de la organización sin el cual no es posible introducir medidas con estos objetivos.

Fase de diseño:

- Se realiza el diagnóstico transversal de la situación de partida de mujeres y hombres en la institución, utilizando un sistema de indicadores predeterminado. La igualdad no es difícil de gestionar. Lo más importante es conocer y descubrir qué situaciones actúan en la discriminación para poder poner en funcionamiento soluciones a la medida de la organización.
- Se establecen los temas o áreas en las que se quiere intervenir como educación, salud, economía y empleo, poder y toma de decisiones, imagen y medios de comunicación, violencia o conciliación entre otras.
- Fase de implantación:
- Se definen las prioridades —objetivos de igualdad— que se quieren conseguir para cada área de intervención.
- Se concretan y ejecutan las actuaciones que hay que llevar a cabo para conseguir



cada objetivo de igualdad.

- Se determinan los recursos necesarios para llevar a cabo las actuaciones y las organizaciones y entidades aceptan el compromiso de desarrollarlas.
- Se realiza la difusión interna y externa del plan.
- Fase de seguimiento y evaluación:
- Se recogen las opiniones de las personas responsables de las actuaciones y de sus beneficiarias y destinatarias.
- Se evalúa la eficacia del plan a través de un nuevo proceso de diagnóstico que compruebe si la situación de partida ha mejorado y se han corregido las desigualdades detectadas.

Resulta obligatorio aprobar e implantar un plan de igualdad en los casos siguientes:

- En las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras.
- En las empresas en las que el convenio colectivo en vigor así lo establezca.
- En aquellos casos en los que la autoridad laboral, previo procedimiento sancionador administrativo, lo haya acordado como sustitución de las sanciones accesorias.

Para el resto de empresas, la implantación es voluntaria. En todo caso, el plan de igualdad ha de ser objeto de negociación con la representación sindical.

**Presupuestos con enfoque de género:** Representan una iniciativa reciente que tiene como objetivo analizar los presupuestos de un gobierno o institución para establecer el impacto diferenciado de los ingresos y los gastos sobre las mujeres y los hombres. No se trata de presupuestos separados para mujeres y para hombres sino de un intento de desglosar y desagregar los presupuestos generales de una institución de acuerdo con su impacto sobre los hombres y las mujeres, teniendo en cuenta las relaciones de género que se establecen en la sociedad.

Los presupuestos de género permiten evaluar si las organizaciones cumplen sus compromisos con las políticas de igualdad.



# R

**Recursos:** Se definen como los medios empleados para el logro de unos fines. En el análisis con perspectiva de género cabe observar cómo mujeres y hombres deciden, utilizan y se distribuyen los diferentes recursos de tiempo, trabajo, dinero, espacio, etc. Sobre cada uno de los recursos que vayamos a analizar debemos responder a las preguntas siguientes:

- ¿Quién hace qué?
- ¿Quién tiene acceso a qué?
- ¿Quién tiene el control sobre qué?
- ¿Qué diferencias existen y por qué?

**Representación equilibrada:** Participación de hombres y mujeres de forma que la presencia de uno u otro sexo no sea inferior al 40% ni superior al 60%.

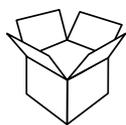
**Roles de género:** Conjunto de tareas y funciones asignadas a las personas de acuerdo con su género. Representan las distintas labores que se ejercen cotidianamente. El género o expectativa social se concreta a través de los roles.

**Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** Proceso mediante el cual las instituciones deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y más justa y de un medio ambiente más sano. Implica no solo cumplir plenamente las obligaciones jurídicas sino también dar un paso adelante para conseguir un compromiso con el entorno social y medioambiental.

Podemos distinguir dos dimensiones de la RSC:

- Interna: referida a aspectos relativos a la organización de los recursos humanos, a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, a la adaptación al cambio y a la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.
- Externa: referida a aspectos relativos a finanzas responsables, entidades proveedoras, personas consumidoras, derechos humanos y problemas ecológicos globales.

La gestión de la RSC se lleva a cabo mediante el Código de Conducta o Código Ético, instrumento que establece y define los valores, la misión y los principios generales de la organización. Constituye el punto de

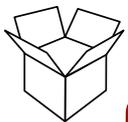


referencia de lo que se considera correcto, y por tanto, implica un compromiso de la dirección con la RSC y un posicionamiento público que define un contrato implícito con la sociedad.

de problemas sociales o de la comunidad donde opera la institución).

Los ámbitos de actuación de la RSC son:

- Recursos humanos socialmente responsables (planes de igualdad, teletrabajo, políticas de conciliación, integración de colectivos con especiales dificultades, formación continua, atracción y retención del talento, motivación, participación y fidelización del personal).
- Buenas prácticas ambientales (ahorro y eficiencia energética, uso racional de los recursos, minimización del impacto sobre el medio, uso de energías renovables, ahorro de agua, gestión de residuos, etc.).
- Finanzas responsables (inversiones socialmente responsables, comercio justo, subvenciones y contratación con criterios sociales).
- Políticas de calidad (elaboración de cartas de servicios).
- Compromiso social (actuaciones orientadas directamente a contribuir a la solución



# S

**Salario emocional:** Conjunto de medidas, servicios complementarios y políticas de compensación social y de flexibilidad que adoptan las empresas en sus estrategias de recursos humanos para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus personas trabajadoras. Constituye un incentivo cada vez más valorado por las personas cualificadas cuando eligen una ocupación. Estas medidas han de estar dirigidas tanto a hombres como a mujeres y se debe potenciar su uso por ambos sexos.

**Salud y seguridad laboral con perspectiva de género:** Prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta las importantes desigualdades en las condiciones laborales y de trabajo entre ambos sexos. Existe la percepción sesgada de que los hombres están más expuestos a los riesgos laborales y que las mujeres llevan a cabo trabajos que son más seguros. Este hecho implica que las necesidades de prevención de la mayoría de mujeres no se valoren suficientemente a pesar de que estas se encuentren expuestas a riesgos psicosociales, ergonómicos e higiénicos específicos.

**Segregación ocupacional del mercado laboral:** Se distingue entre segregación horizontal y segregación vertical.

**Segregación horizontal:** Concentración de mujeres en un determinado número de profesiones. Se trata de la desigualdad en el mercado de trabajo que se manifiesta en dos fenómenos asociados a los estereotipos de género: la distribución diferenciada según el sexo en ocupaciones y sectores de actividad y la presencia de un menor número de mujeres en actividades económicas. Mientras que las labores mayoritariamente masculinas se consideran habitualmente cualificadas y son valoradas socialmente, las que tienen una mayor presencia femenina gozan de poca estima y se asocian a una cualificación baja.

**Segregación vertical:** Desigualdad en el mercado de trabajo que refleja las dificultades que todavía tienen las mujeres para acceder a cargos de responsabilidad a pesar de su alto nivel de formación.

**Sesgo de género:** Diferenciación entre hombres y mujeres que se produce al colocar, en



un contexto determinado, a un género en una posición jerárquica en relación con el otro, como resultado de las imágenes estereotipadas de la masculinidad y la feminidad.

En el ámbito de la investigación, el sesgo de género influye tanto en la participación de hombres y mujeres (de ahí la escasa representación de las últimas) como en su validez. Un ejemplo de sesgo de género en la investigación lo constituye un estudio que se centre en la experiencia y el punto de vista de hombres o mujeres pero presente los resultados como si tuvieran validez universal.

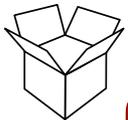
**Sexismo:** Conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen la situación de inferioridad y subordinación del sexo femenino. Está presente en las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

**Sexismo institucional:** Se refiere a la manera, muchas veces oculta, en que el sexismo se incrusta en las instituciones sociales, operando con la intención, expresa o no, de dañar a las mujeres.

**Sexo:** Diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Conjunto de características biológicas, físicas y anatómicas que dividen a los seres humanos en mujeres y hombres. El sexo no determina necesariamente el comportamiento de las personas.

En los procesos de producción de información, el sexo constituye un sistema de análisis que muestra el número o porcentaje de mujeres y hombres para una variable respecto a la población.

**Sistema sexo-género:** Conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales. Representa la forma en la que se socializan las personas dependiendo de su sexo de pertenencia. El sistema sexo-género nos ayuda a pensar y a entender mejor las diferencias entre los hombres y las mujeres porque nos permite conocer y destruir el aspecto natural de los estereotipos más arraigados. Ayuda a elaborar un saber que tenga en cuenta estas diferencias pero que entienda que sus orígenes son sociales y no naturales o biológicos.



# T

**Socialización de género:** Transmisión de las diferencias construidas socialmente de manera constante y consolidadas de tal forma que son aprendidas desde la infancia y que, por tanto, son concebidas como naturales. En la socialización intervienen diferentes agentes sociales con distintos papeles: la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, el sistema económico, etc.

**Tasa de actividad:** Relación entre la población activa (la suma de la población ocupada y la desempleada) y la total de una misma edad.

**Tasa de ocupación:** Porcentaje de personas empleadas del total de las disponibles (suma de las personas trabajadoras y las paradas).

**Tasa de paro:** Cociente entre el número de personas paradas y el total de la población activa.

**Techo de cristal:** Es la barrera invisible que impide a las mujeres desarrollarse profesionalmente, alcanzar ciertos niveles laborales y acceder a los puestos de máxima responsabilidad y visibilidad. Dentro de una empresa, una institución o una organización, el techo de cristal hace especial referencia al conjunto de prácticas y maniobras que tienen como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación (red informal, perfil, influencia).

**Trabajo:** Aportaciones humanas que, junto con los recursos naturales, permiten obtener los bienes y servicios que requieren las per-



sonas para satisfacer sus necesidades. El trabajo formal o normalizado hace referencia a la jornada laboral completa y a los seguros y prestaciones con contrato de trabajo; el trabajo informal es todo aquel que se realiza con baja calidad, escasa remuneración, desprotección legal y social y ausencia de derechos laborales.

**Trabajo reproductivo o doméstico:** Conjunto de actividades no remuneradas principalmente desarrolladas por las mujeres y que se realizan en el hogar y en la comunidad. Tiene que ver con actividades no mercantiles y por tanto permanece en un segundo plano ya que no se intercambia por dinero. Las tareas realizadas en el hogar no tienen la consideración de trabajo a pesar de cubrir necesidades y precisar muchas horas para su realización. Estas actividades no generan riqueza, son invisibles socialmente, no proporcionan autonomía personal y se consideran secundarias.

**Trabajo productivo o público:** Abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Es un espacio ocupado mayoritariamente por los hombres y adjudica-

do a ellos. Tiene que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y con aquellas donde se ejerce el poder. Por tanto, posee un valor de cambio que genera riqueza, es visible socialmente y proporciona autonomía personal y reconocimiento.

**Transversalidad de género:** Metodología de actuación que implica la aplicación de las políticas de igualdad en las de carácter general. Busca incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas e intervenciones públicas, interviniendo de forma transversal en todos y cada uno de los sectores, ámbitos o actuaciones. El punto de partida de la elaboración de la estrategia de la transversalidad de género es la convicción de que las desigualdades entre hombres y mujeres derivan de unas estructuras sociales y culturales modeladas sobre estándares neutro-masculinos. Por este motivo, la estrategia pretende introducir en todas las políticas la consciencia de que la sociedad está formada por hombres y mujeres que no siempre tendrán las mismas necesidades, expectativas y preferencias.



# U

Esta estrategia es complementaria a otro tipo de actuaciones y no se contrapone a las medidas específicamente dirigidas a las mujeres (estrategia dual).

**Tubería agujereada:** Hace referencia a la baja representación de mujeres y a la fuga de estas del ámbito científico que origina la pérdida de talento femenino en las políticas de I+D+i.

**Uso no sexista e inclusivo del lenguaje:** Implica visualizar a mujeres y hombres en los mensajes y contenidos, tanto en la comunicación escrita como oral, con la finalidad de que unas y otros se sientan igualmente reconocidas/os.

El lenguaje no está obligado a ser sexista, de hecho, no podemos hablar de lenguaje sexista sino de uso sexista del lenguaje.

A través de miles de mensajes, empezando por el lenguaje cotidiano, se muestra a las mujeres con aspiraciones de poder o de carrera profesional la inadecuación de sus expectativas. Se les trasmite la sensación, que advierten reiteradamente las pocas mujeres que acceden a determinadas profesiones, de no pertenencia, de no formar parte del club, de no ser uno de ellos. El lenguaje que se utiliza, los nombramientos, el género con el que se designan los cargos o las palabras que se refieren a las profesiones, recuerdan a las mujeres lo raro y lo inadecuado de su situación.

El uso sexista del lenguaje es origen y causa de diversos fenómenos que atañen a las mujeres:

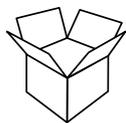


- Ocultación: ellas no constan.
- Exclusión: se las omite.
- Subordinación: aparecen en posición de objeto pasivo.
- Desvalorización: se las menciona como inferiores o como ejemplo de inferioridad cuando se trata de una comparación.

Se debe prestar especial atención y cuidado en el uso del lenguaje ya que este no es neutro y con él se puede contribuir a consolidar o, por el contrario, a romper los estereotipos vigentes sobre lo que es y constituye lo femenino y lo que es y constituye lo masculino. El empleo inclusivo y no sexista del lenguaje es extensivo a las imágenes, representaciones gráficas, ilustraciones y colores utilizados en cualquier folleto, guía, cartel, etc., que pueden servir para mostrar a las mujeres como personas igualmente activas en la sociedad, utilizando, por ejemplo, imágenes de mujeres investigadoras.

**Usos del tiempo:** Los estudios e investigaciones demuestran que mujeres y hombres usan el tiempo de modo distinto. Ellas y ellos destinan una cantidad diferente de tiempo a los trabajos remunerados o no remunera-

dos, al estudio, al ocio y a las necesidades personales. En términos generales, el hecho de que las mujeres dediquen mayor parte de su tiempo personal a las tareas domésticas y los hombres al trabajo remunerado, tiene, entre otras consecuencias, diferencias en el nivel económico de unas y otros.



# V

**Victimización:** Proceso por el que una persona sufre las consecuencias de un hecho traumático. En el estudio del proceso de victimización hay que considerar dos dimensiones: los factores que intervienen en la ejecución del hecho delictivo o (en la versión extendida del concepto de víctima) traumatizante, y, por otra parte, los factores que determinan el impacto de tal hecho sobre la víctima.

**Victimización secundaria:** Maltrato adicional ejercido contra las mujeres que se encuentran en situación de violencia de género como consecuencia directa o indirecta de los déficits —cuantitativos y cualitativos— de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables y de las actuaciones poco acertadas de los agentes implicados. Incluye todas las agresiones psíquicas, no deliberadas pero efectivas, que la víctima recibe en su relación con los profesionales de los servicios sanitarios, policiales o de la judicatura (interrogatorios, reconstrucción de los hechos, asistencia a juicios, identificaciones de acusados, lentitud y demora de los procesos, etc.); así como los efectos del tratamiento informativo del suceso por parte de los medios de comunicación.

**Violencia de género:** Todo acto de violencia física y psicológica —incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad—, que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia. Este tipo de violencia es la expresión más grave de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

**Violencia simbólica:** Es una forma de violencia sutil, escondida en las formas y los contenidos publicitarios, que afecta al cuerpo, a la dignidad individual y colectiva y a la imagen social de las mujeres. Tiene efecto constante y progresivo en las acciones de comunicación y en los discursos colectivos sobre mujeres y hombres.

Más información:

100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, Dirección



General de Empleo, Relaciones Laborales y  
Asuntos Sociales, 1998.

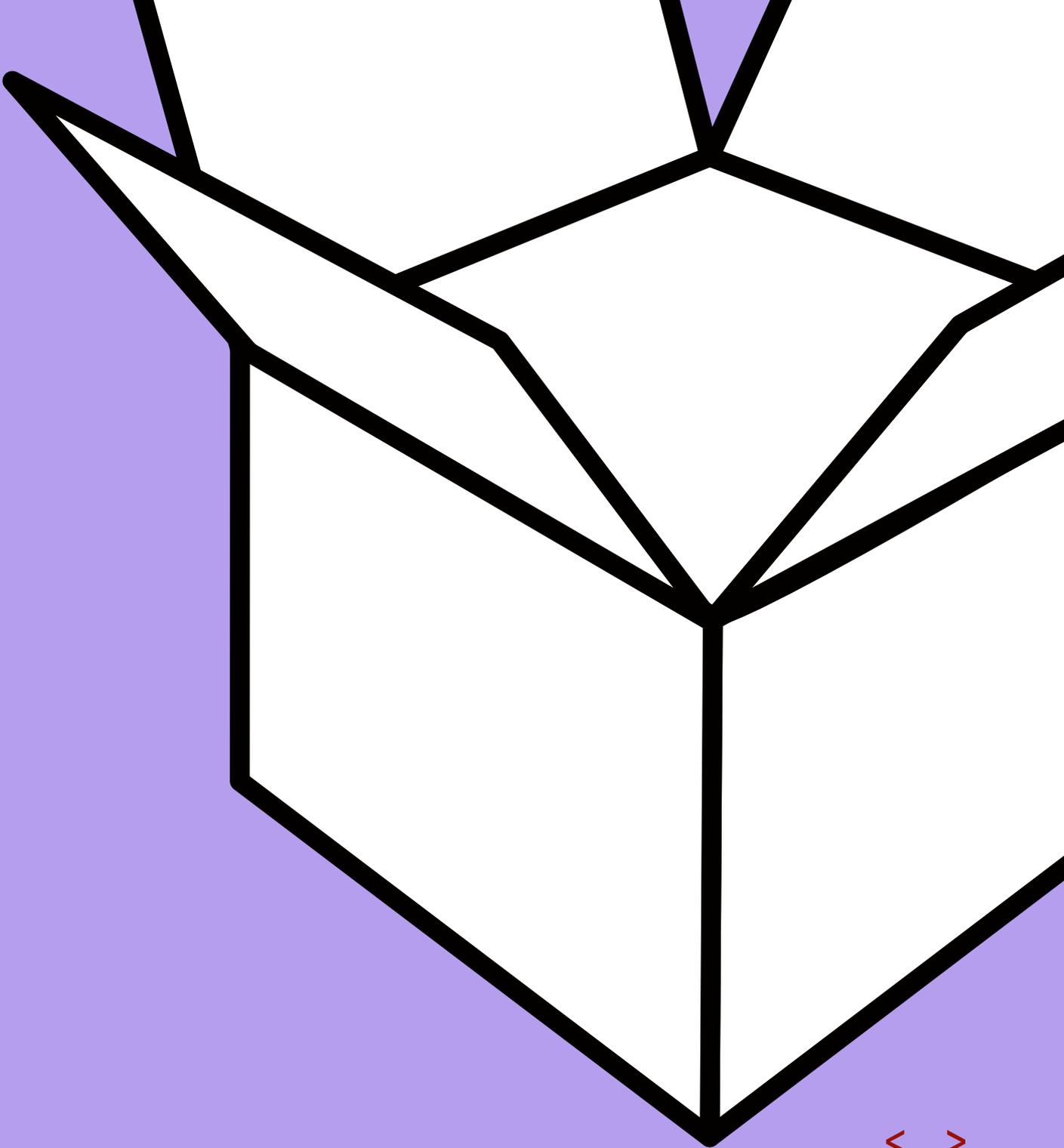
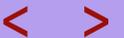
[http://www.europarl.europa.eu/transl\\_es/  
plataforma/pagina/celter/glosario\\_genero.htm](http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm)



# 06

ENLACES DE INTERÉS  
MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ



## **A** SOBRE MUJERES Y CIENCIA

### ORGANISMOS Y ASOCIACIONES DE MUJERES CIENTÍFICAS

- > Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC. España).
- > Alberta Women's Science Network (AWSN. Canadá).
- > American Association of University Women (EUA).
- > Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT. España).
- > Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres (AEIHM).
- > Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (AUDEM).
- > Association Femmes et Sciences (Francia).
- > Association for Women in Science (EUA).
- > Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network. Reino Unido).
- > British Computer Society Women (BCSWomen).
- > British Council: Women in Science (Reino Unido).
- > Cambridge Association for Women in Science & Engineering (AWiSE. Cambridge)
- > Cátedra UNESCO. Mujer, ciencia y tecnología en América Latina (FLACSO. Argentina).
- > Coordinadora española para el Lobby Europeo de Mujeres. (CELEM).
- > Central European Centre for Women & Youth in Science (Europa Central).
- > Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC (España).
- > Comisión Mujeres y Matemáticas de la Real Sociedad Matemática Española.
- > European Association for Women in Science, Engineering and Technology (WiTEC).
- > European Platform of Women Scientists (EPWS).



- > European Women Inventors & Innovators Network (EUWIIN).
- > Equalitec: Advancing Women in ITEC (Reino Unido).
- > European Comission: Women in science (UE).
- > European Network of Women Resource Centers (WINNET. UE).
- > Mujeres en la Ciencia y la Tecnología (CIENTEC. Costa Rica)
- > Women in Research and Technology (FE-Mtech. Austria).
- > International Federation for Research in Women's History.
- > National Expert Organisation on Girls/ Women and Science/Technology (VHTO. Holanda).
- > National Women's Studies Association (EUA).
- > Red Feminista de Derecho Constitucional (España).
- > Society of Women Engineers (SWE).
- > Third World Organization for Women in Science (TWOWS, Italia).
- > Women Into Science, Engineering and Construction (WISE, Reino Unido).
- > Women in Engineering Programmes and Advocates Network (WEPAN).



## DOCUMENTOS SOBRE MUJER Y CIENCIA

> Volver a Sobre mujeres y ciencia

> 4000 years of women in science.

> *Benchmarking policy measures for gender equality in science.* 2008.

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/benchmarking-policy-measures\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf)

> 3016th Competitiveness Council meeting. *Conclusions concerning various issues related to the development of the European Research Area.* 28 May 2010.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st10/st10246.en10.pdf>

> Council conclusions. Outcome of proceedings of the Council (Competitiveness). 18 April 2005 - 19 April 2005 – 8194/05.

[http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/documents\\_women\\_sec\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/documents_women_sec_en.pdf)

> *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción.* UNESCO.

[http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)

> *Política científica de la Unión Europea.*

ETAN.

Busca promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros

<http://www.oei.es/salactsi/ETAN.pdf>

> For Women in Science. (L'Oreal)

> *Gender in EU-funded Research.* Dirección General de Investigación. Comisión Europea.

[http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009\\_GenderToolkit\\_Module1.pdf](http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolkit_Module1.pdf)

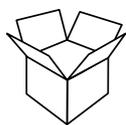
> Gender in Research-Gender Impact Assessment of the specific programmes of the Fifth Framework Programme. 2001.

> Gender, Science and Technology Gateway. UN. Commission on Science and Technology for Development.

<http://cordis.europa.eu/science-society/library.htm>

<http://cordis.europa.eu/euroabstracts/en/february02/feature02.htm>

> *Documento sobre Mujeres y Ciencia 2004.* Grupo de Opinión del Observatorio de Bioética y Derecho. (En catalán)



<http://www.pcb.ub.es/homepcb/docs/pdf/interior.pdf>

> *La otra mitad de la ciencia*. Instituto de la Mujer. 2001.

<http://www.uab.cat/Document/558/435/OtraMitadCiencia.pdf>

> *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la ciencia española*. Ministerio de Ciencia e Innovación. Gobierno de España.

[http://158.109.131.198/catedra/images/materials/libro\\_blanco\\_texto\\_completo\\_9%20de%20agosto.pdf](http://158.109.131.198/catedra/images/materials/libro_blanco_texto_completo_9%20de%20agosto.pdf)

> *Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research*. Comisión Europea. 2008

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf)

> *Un binomio extraño, mujeres y científicas*. EduAlter.USTEC. (En catalán). (Material pedagógico).

> *Meta-analysis of Gender and Science Research Study*.

<http://www.genderandscience.org/web/project.php>

[http://www.genderandscience.org/doc/TR1\\_Segregation.pdf](http://www.genderandscience.org/doc/TR1_Segregation.pdf)

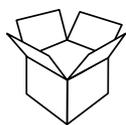
> *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. PRAGUES guidelines. 2009  
[http://www.retepariopportunita.it/Rete\\_Pari\\_Oportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf](http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Oportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf)

> *Public Hearing on Women in Academic and Research Occupations and on Gender Research*. 21 May 2008

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2008-0221>

> *Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science*. GenSet. 2010  
[http://www.genderinscience.org/downloads/genSET\\_Consensus\\_Report\\_Recommendations\\_for\\_Action\\_on\\_the\\_Gender\\_Dimension\\_in\\_Science.pdf](http://www.genderinscience.org/downloads/genSET_Consensus_Report_Recommendations_for_Action_on_the_Gender_Dimension_in_Science.pdf)

> *Stocktaking 10 years of women in science policy by the European Commission 1999-2009*. 2010.



[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf)

> *The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European national scenes.* 2009.

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gender-challenge-in-research-funding\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf)

> The Greatest Women in Science History (People Search. USA).

> National Institute for Women in Trades, Technology and Science (EUA. California).

> UK Resource Centre for Women in Science, Engineering and Technology (Reino Unido).

> UNESCO Women in Science.

> Web sobre la exposición Femmes, Sciences et Technologies (Maison de la Science, Lieja).

> Wikigender (OCDE).

> Women's entrepreneurship portal (UE).

> Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering (NSF, EUA).

> *Women in Industrial Research. A Wake-up Call for European Industry.* 2003

[http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir_final.pdf)

> *Women in Science and Technology. Creating sustainable careers.* Dirección General de Investigación. Comisión Europea.

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/wist2\\_sustainable-careers-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/wist2_sustainable-careers-report_en.pdf)



## INDICADORES Y ESTADÍSTICAS DE GÉNERO EN CIENCIA

> *Científicas en cifras 2011. Estadísticas e Indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica.* Unidad Mujeres y Ciencia. Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.

[http://158.109.131.198/catedra/images/materials/Cientificas%20en%20cifras%20-%20Julio%202011%20\\_2\\_.pdf](http://158.109.131.198/catedra/images/materials/Cientificas%20en%20cifras%20-%20Julio%202011%20_2_.pdf)

> *Indicadores de género en ciencia.* UNESCO (Texto no disponible online).

Reseña bibliográfica:

[http://unesdoc.unesco.org/Ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=150434&set=4DA13C7D\\_1\\_215&gp=0&lin=1&ll=s](http://unesdoc.unesco.org/Ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=150434&set=4DA13C7D_1_215&gp=0&lin=1&ll=s)

> *Indicadores del Sistema Español de Ciencia y Tecnología.* Ministerio de Ciencia e Innovación. Gobierno de España.

<http://www.micinn.es/portal/site/MICINN/menuitem.8ce192e94ba842bea3bc811001432ea0/?vgnextoid=1183c79f6d7e0210VgnVCM10000101034e20aRCRD&vgnnextchannel=fa48c18d48530210VgnVCM1000001034e20aRCRD>

> *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science.* Comisión Europea. 01/12/2009.

> [Volver a Sobre mujeres y ciencia](#)

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf)

> *Sistema Estatal de Indicadores en Educación.* Ministerio de Educación. Gobierno de España

<http://www.educacion.gob.es/ievaluacion/publicaciones/indicadores-educativos/Sistema-Estatal.html>



## SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD

### ORGANISMOS DE IGUALDAD DE ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO

- > Consejo de Europa (CDEG. Comité Director para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres).  
<http://www.coe.int/lportal/web/coe-portal/search?cmd=search&format=&groupId=0&keywords=CDEG&x=9&y=16>
- > Naciones Unidas (CSW - Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer).  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>
- > Naciones Unidas (WomenWatch).  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>
- > UNIFEM y Pacto Mundial de la ONU.  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/WEPS/WEPS\\_SPA.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/WEPS/WEPS_SPA.pdf)
- > UNESCO.  
<http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/>
- > Red Global de Cátedras UNESCO en Género.  
<http://www.catunescomujer.org/globalnetwork/esp/miembros.html>
- > Organización Internacional del Trabajo.  
<http://igenero.oit.org.pe/>
- > Organización Internacional Nizkor.  
<http://www.derechos.org/ddhh/mujer/>
- > Parlamento Europeo (Comisión de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad de Género).  
[http://www.europarl.europa.eu/committees/femm\\_home\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm)
- > Comisión Europea (Igualdad entre mujeres y hombres).  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm)



## ORGANISMOS DE IGUALDAD DE ÁMBITO ESTATAL Y AUTONÓMICO

< Volver a Sobre políticas de igualdad

> Presidencia Española de la Unión Europea (Enero-Junio 2010).

[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&c\\_id=1244647550556&language=cas\\_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU\\_contenidoFinal](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&c_id=1244647550556&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_contenidoFinal)

> Área de Igualdad (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad del Gobierno de España).

[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU\\_home](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home)

> Instituto de la Mujer (Gobierno de España).

> Instituto Andaluz de la Mujer (Junta de Andalucía).

> Instituto Aragonés de la Mujer (Gobierno de Aragón).

> Instituto Asturiano de la Mujer (Gobierno del Principado de Asturias).

> Instituto Balear de la Mujer (Gobierno de les Illes Balears).

> Instituto Canario de la Mujer (Gobierno de Canarias).

> Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Junta de Castilla-La Mancha).

> Instituto Catalán de las Mujeres (Generalitat de Catalunya).

> Instituto de la Mujer de Extremadura (Junta de Extremadura).

> Instituto de la Mujer de la Región de Murcia (Región de Murcia).

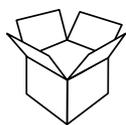
> Instituto Navarro de la Mujer (Gobierno de Navarra).

> Instituto Vasco de la Mujer. EMAKUNDE. (Gobierno Vasco).

> Centro Asesor de la Mujer (Ceuta).

> Dirección General de Infancia, Mujer y Familia (Gobierno de la Rioja).

> Dirección General de la Mujer y por la Igualdad (Generalitat Valenciana).



- > Dirección General de la Mujer (Junta de Castilla y León).
- > Dirección General de la Mujer (Comunidad de Madrid).
- > Secretaria General de la Igualdad (Xunta de Galicia).
- > Portal de la Mujer en Cantabria (Gobierno de Cantabria).
- > Viceconsejería de la Mujer (Melilla).
- > Consejo General del Poder Judicial.  
[http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad\\_de\\_Genero](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad_de_Genero)



> *Guía de evaluación del impacto de género.* Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha.

<http://www.unidadigualdadclm.es/pdfs/publicaciones/2.pdf>

> *Guía para identificar la pertenencia de género.* Instituto Andaluz de la Mujer.

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/149607/GuialdentificarPertinencia.pdf>

> *Informes de impacto de género.* Instituto Catalán de las Mujeres.

[http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub\\_eines1cast.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub_eines1cast.pdf)

> *Material de apoyo para la realización de informes en función del género.* Instituto Vasco de la Mujer.

[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/materialak.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/materialak.pdf)



## INDICADORES Y ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

> Volver a Sobre políticas de igualdad

> *Estadísticas bajo sospecha. Propuesta de nuevos indicadores desde la experiencia femenina.* 2006. Instituto Catalán de las Mujeres. (En catalán).

[http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub\\_eines7.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub_eines7.pdf)

> *Indicadores de discriminación por razón de sexo en las organizaciones.* Fundación Mujeres.

[http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5621/image\\_cuaderno\\_indicadores.pdf](http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5621/image_cuaderno_indicadores.pdf)

> *Indicadores de género.* Instituto Andaluz de la Mujer.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/index.html>

> *Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. Por qué y cómo utilizar indicadores de Género.*

<http://www.biblioteca.org.ar/libros/manual.pdf>



> *Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades.* Instituto Catalán de las mujeres y Giopact. Grupo de Igualdad de Oportunidades en la Arquitectura, la Ciencia y la Tecnología.

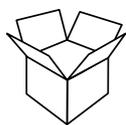
[http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub\\_eines5cast.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub_eines5cast.pdf)

> *Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas.* Gobierno de Canarias.

[http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/doc\\_actividad\\_2009/igualdad\\_entre\\_mujeres\\_y\\_hombres.pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/doc_actividad_2009/igualdad_entre_mujeres_y_hombres.pdf)

> *Guía de desarrollo de acciones positivas.* Instituto Vasco de la Mujer

[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_desa\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_desa_es.pdf).



> *Informe sobre el gender budgeting (integración de la perspectiva de género en el presupuesto). Elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género.* Parlamento europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+PDF+V0//ES>

> *Presupuestos públicos con perspectiva de género.* Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha  
<http://www.unidadigualdadclm.es/pdfs/publicaciones/6.pdf>

> *Presupuestos de género.* Instituto Catalán de las Mujeres. (En catalán).  
[http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub\\_eines3.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub_eines3.pdf)



> *Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor.* Instituto Vasco de la Mujer.

[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/codigo\\_practico\\_igualdad\\_retribuciones\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/codigo_practico_igualdad_retribuciones_es.pdf)

> *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty european countries.* Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Comisión Europea.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=84&furtherPubs=yes>

> *Guía sindical sobre la aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* Instituto Catalán de las Mujeres. (En catalán).

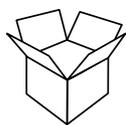
[http://www20.gencat.cat/docs/icdone/Document%20web%20antiga/Arxius/pub\\_eines9.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/icdone/Document%20web%20antiga/Arxius/pub_eines9.pdf)

> *Hacia un entorno laboral igualitario.* Instituto Andaluz de la Mujer.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2009/29118.pdf>

> *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social.* Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=70&type=2&furtherPubs=no>



## RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

> Volver a Sobre políticas de igualdad

> *Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa.* Organización Internacional del Trabajo.  
<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>

> *Informe Howitt. 2006.* Parlamento Europeo.  
(Subraya que las empresas que actúan con responsabilidad social contribuyen de forma destacada a eliminar las desigualdades que afectan sobre todo a las mujeres).  
[http://www.observatoriorsc.org/images/documentos/politicas\\_publicas/ue/Informe\\_Howitt\\_RSC.pdf](http://www.observatoriorsc.org/images/documentos/politicas_publicas/ue/Informe_Howitt_RSC.pdf)

> *La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas.* Comunidad virtual SinGENERODEDUDAS.  
[http://www.castello.es/web20/archivos/contenidos/61/D021\\_Igualdad\\_RSE.pdf](http://www.castello.es/web20/archivos/contenidos/61/D021_Igualdad_RSE.pdf)

> *Responsabilidad Social Empresarial.* Portal del Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España.  
[http://www.mtin.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/index.htm](http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/index.htm)



## SUBVENCIONES Y CONTRATOS PÚBLICOS

> Volver a Sobre políticas de igualdad

> *Adquisiciones sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas.* Dirección General Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y Dirección General Mercado Interior y Servicios. Comisión Europea.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=606&type=2&furtherPubs=no>

> *Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos.* Gobierno de Navarra.

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/141464/Guia-GeneroWEB.pdf>



## TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

> Volver a Sobre políticas de igualdad

> GenderMainstreaming. Unión Europea.  
<http://www.gendercop.com/>

> *Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género.* Comisión Europea.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_es.pdf)

> *Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los fondos estructurales.* Instituto de la Mujer del Gobierno de España.  
<http://www.adizancara.es/pdf/IOfondosestructurales.pdf?phpMyAdmin=MxUV6rdqMIRVRcFhEVyx8nL9r5f>

> *Guía práctica para la incorporación del mainstreaming de género ¿cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas?* Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha.  
<http://www.unidadigualdadclm.es/pdfs/publicaciones/1.pdf>

> *Guía para la incorporación de la perspectiva de género.* Instituto de la Mujer del Gobierno de España.  
<http://213.201.83.138/mujer/mujer.nsf/0/B31992ACD929BBDFC12575690041B6B>

5/\$FILE/Gu%C3%ADa%20para%20la%20incorporaci%C3%B3n%20de%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero.pdf?OpenElement&=lang=1

> *La transversalidad de género: métodos y técnicas.* Instituto Andaluz de la Mujer.  
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2010/30592.pdf>



## USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN

> *Elaboración de Webs con perspectiva de género* Junta de Andalucía.

[http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno\\_Webs\\_12.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno_Webs_12.pdf)

> *Guía de buenas prácticas de lenguaje no sexista.* AMPEA y Diputación Foral de Álava.

[http://www.ampea.es/docs/guia\\_lenguaje\\_no\\_sexista.pdf](http://www.ampea.es/docs/guia_lenguaje_no_sexista.pdf)

> *Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo.* (Aprobado por decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad el 13/02/2008).

<http://lenguajeadministrativo.files.wordpress.com/2011/01/informe-sobre-el-lenguaje-no-sexista-pe-i.pdf>

> *Imágenes y género.* Diputación Foral de Vizcaya.

[http://www.bizkaia.net/ahaldun\\_nagusia/parekatuz/archivos/castellano/G%C3%BCe%C3%B1es\\_Presentacion%20imagenes%20y%20genero.pdf](http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/archivos/castellano/G%C3%BCe%C3%B1es_Presentacion%20imagenes%20y%20genero.pdf)

> *Manual de comunicación no sexista.* Ayuntamiento de Terrassa. Barcelona.

> Volver a Sobre políticas de igualdad

<http://www.nodo50.org/ameco/Manualnosexista.pdf>

> *Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ.* Consejo General del Poder Judicial.

[http://www.poderjudicial.es/stfls/cgpj/COMISI%C3%93N%20DE%20IGUALDAD/INFORMES/FICHERO/DOCUMENTO%20APROBADO%20COMISION\\_1.0.0.pdf](http://www.poderjudicial.es/stfls/cgpj/COMISI%C3%93N%20DE%20IGUALDAD/INFORMES/FICHERO/DOCUMENTO%20APROBADO%20COMISION_1.0.0.pdf)

> *Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo.* Gobierno de Canarias.

<http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/documentos/ORIENTACIONES%20USO%20NO%20SEXISTA%20LENGUAJE%20ADMINISTRATIVO-2%20EDICION-2007.pdf>

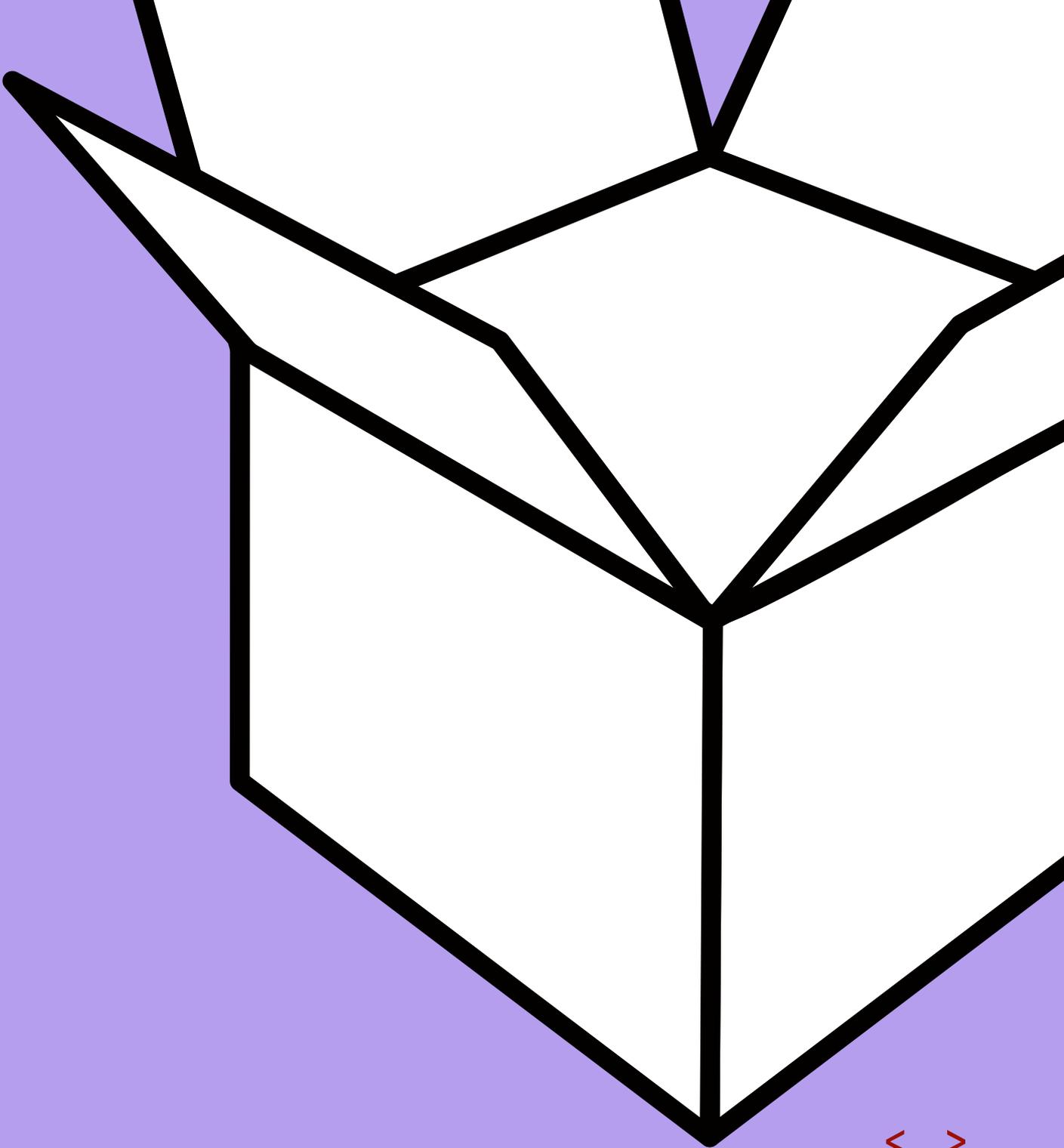
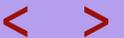


# 07

CRÉDITOS

MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ



### **Teresa Freixes**

Es Catedrática de Derecho Constitucional en la Universidad Autónoma de Barcelona y Catedrática Jean Monnet *ad personam*. Pre-side la Fundació Universitària Martí l'Humà. Dirige el Centro de Estudios de Derechos Humanos UAB y el Joint European Master in Law and Policies of the European Integration. Es *Senior Expert* de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

### **María Àngels Gensana**

Abogada y Master en Género e Igualdad. Experta en género. Ha participado en numerosos proyectos de investigación en materia de género, en el ámbito catalán, español y europeo.

### **Mercè Sales**

Doctora en Derecho y Profesora de Derecho Constitucional de la Universidad Autónoma de Barcelona. *Legal Expert* de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

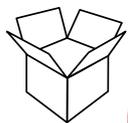
### **Inés Sánchez de Madariaga**

Es Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Economía y Competitividad. Profesora Titular de Urbanismo, Escuela de Arquitectura de Madrid. Ha sido Visiting Scholar en la Universidad de Columbia, NY, en la London School of Economics y en la Universidad de Weimar-Bauhaus. Miembro del Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia y Presidenta del Comité de Expertos para el Cambio Estructural de las Instituciones Científicas de la Comisión Europea.

### **Fanny Zapata**

Licenciada en Derecho y doctoranda en la Universidad Autónoma de Barcelona.





### **Dirección**

Teresa Freixes

### **Coordinación**

Inés Sánchez de Madariaga

### **Equipo**

María Àngels Gensana

Mercè Sales

Fanny Zapata

### **Diseño**

Editorial Experimenta

[www.experimenta.es](http://www.experimenta.es)

Miguel Moreno

### **ISBN:**

978-84-939674-3-7

**UAB**

Universitat Autònoma  
de Barcelona

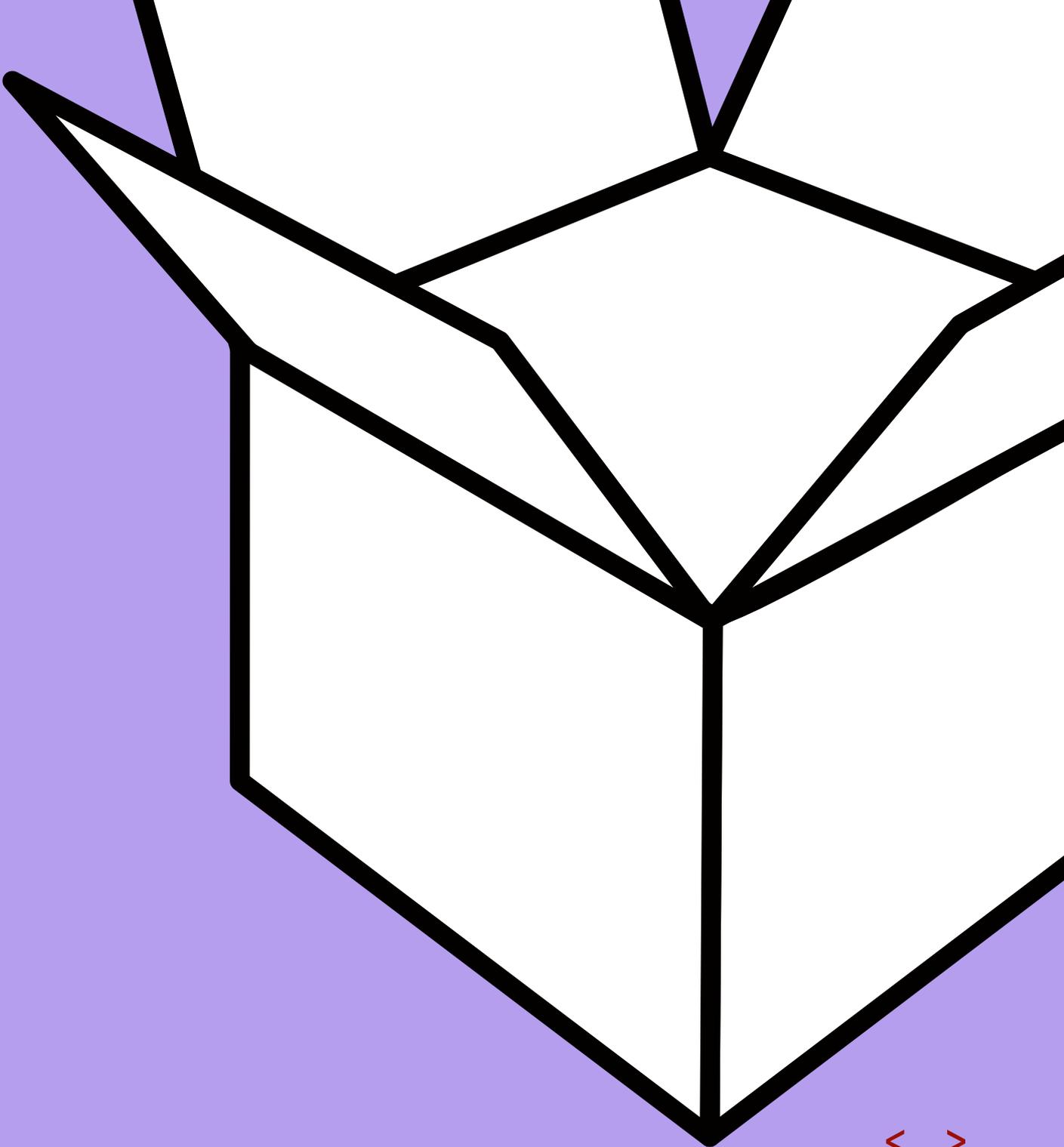
Centre d'Estudis de Drets Humans

# 08

ÍNDICE

MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ



## **01 > RECOMENDACIONES DESDE LA UNIÓN EUROPEA**

- a) Informe Grupo de Expertos sobre Cambio Estructural de las Instituciones Científicas
- b) Proyecto GenSET
- c) Informe 2011 sobre Innovación y Competitividad en la Unión Europea
- d) Recomendaciones para coordinar el 7º Programa Marco con los Fondos Estructurales

## **02 > ESTATUTOS UNIVERSITARIOS: CLÁUSULAS MODELO**

- a) Gobernanza en favor de la igualdad de mujeres y hombres
- b) Representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad
- c) Participación de las mujeres en el ámbito académico de la ciencia e investigación
- d) Género y reforma de la enseñanza y la investigación
- e) Género y docencia e investigación universitaria
- f) Unidades de Igualdad
- g) Plan de Igualdad de mujeres y hombres
- h) Presupuestos con perspectiva de género
- i) Estudios, estadísticas e indicadores de género
- j) Uso no sexista de los lenguajes
- k) Género y contratación administrativa
- l) Género y subvenciones, ayudas y becas
- m) Género y ayudas a proyectos de investigación
- n) Género en los programas de seguridad, salud y riesgos laborales
- o) Informe anual en materia de igualdad



## **03 > MANUAL- GUÍA PARA LAS INSTITUCIONES CIENTÍFICAS**

a) La transversalidad de género

- a. Teoría del cambio en las políticas públicas
- b. Requisitos
- c. Fases de ejecución
- d. Objetivos
- e. Tipos de actuaciones
- f. Paso previo

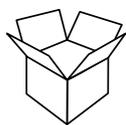
b) Etapas del proceso

- a. Mostrar compromiso e iniciativa
- b. Crear un equipo de trabajo
- c. Conocer la institución (análisis cuantitativo y cualitativo)
- d. Identificar oportunidades de mejora
- e. Planificar la comunicación
- f. Diseñar las propuestas de actuación
- g. Implementar las medidas
- h. Elaborar informe anual, hacer seguimiento y evaluación

c) Áreas de actuación

## **04 > LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA VIGENTES**

- a) General sobre igualdad
  - a. Internacional
  - b. Nacional



c. Autonómica

b) Sobre género y ciencia

a. Internacional

b. Nacional

c. Autonómica

d. Universitaria

**05 > GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**06 > ENLACES DE INTERÉS**

a) Sobre políticas de igualdad

b) Sobre mujeres y ciencia

**07 > CRÉDITOS**

**08 > ÍNDICE**

**09 > FICHAS DE TRABAJO**



# 09

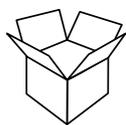
FICHAS DE TRABAJO  
MALETÍN DE RECURSOS  
SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

MENÚ





2 Ficha de trabajo núm. 1: CUESTIONARIO PREVIO		SI	NO
1.A	¿Hay implicación de la dirección para desarrollar una propuesta de actuación de igualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.B	¿Hay voluntad de trabajar en la gestión transversal de la igualdad de mujeres y hombres y de la incorporación de la perspectiva de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.C	¿Hay voluntad de mejorar la situación del sexo menos representado en cada categoría profesional de la comunidad académica?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.D	¿Hay recursos humanos, materiales y disponibilidad de tiempo suficientes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comentarios al cuestionario previo:			





## Ficha de trabajo núm. 2: MODELO DE CARTA DE LA DIRECCIÓN

Apreciadas y apreciados,

Ponemos en vuestro conocimiento que la dirección de este departamento ha decidido poner en marcha una propuesta de igualdad con el objetivo de prevenir la discriminación por razón de sexo y conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Contamos con vuestra involucración en las actuaciones ya que el buen fin de éstas requieren de un compromiso compartido. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se van desarrollando, solicitando vuestra participación.

Os agradecemos por adelantado vuestra predisposición para que esta propuesta que iniciamos sea exitosa y mejore la calidad de trabajo y la competitividad de nuestro departamento.

Saludos cordiales, Director/Directora





2 Ficha de trabajo núm. 3: EQUIPO DE TRABAJO

COORDENADAS

Nombres/ apellidos	Unidad directiva	Cargo en la unidad directiva	Cargo en el equipo de trabajo	Contacto: teléfono y correo electrónico
1				
2				
3				
4				
5				
(...)				

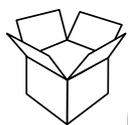
MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

TAREAS	1	2	3	4	5
Asegurar la viabilidad de la propuesta					
Comunicar al Rectorado/Dirección la evolución de la propuesta					
Dotar al equipo de los recursos necesarios					
Elaborar la definición de la propuesta					
Coordinar las tareas del equipo					
Convocar al equipo y elaborar las actas					
Asesorar al equipo sobre aspectos legales y técnicos					
Dotar al equipo de metodología					
(...)					





Ficha de trabajo núm. 4: OPORTUNIDADES DE MEJORA		
Ámbito de trabajo	Cargo en la unidad directiva	Puntos débiles





2 Ficha de trabajo núm. 5: PLAN DE COMUNICACIÓN

Canal de comunicación

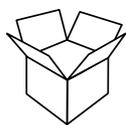
Breve descripción de funcionamiento

Objetivos

Personas destinatarias

Periodicidad

Recursos necesarios





## 2 Ficha de trabajo núm. 6: IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES

Denominación y descripción

Objetivo/s

Colectivo destinatario

Unidad responsable

Unidades implicadas

Otras partes implicadas

Planificación      2Ver calendario

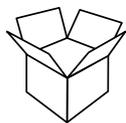
Presupuesto

Normativa aplicable

Indicadores de interés

Relación con otras actuaciones

Observaciones

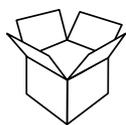






Ficha de trabajo núm. 8: SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES

Actuación	Fecha inicio y finalización
Tareas realizadas	Tareas pendientes
Responsables de la implementación	Resultados provisionales
Número de mujeres y hombres beneficiados	Presupuesto
Aspectos a destacar	Sugerencias de mejora





### Ficha de trabajo núm. 9: SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES

Objetivo

Indicador

Situación anterior de la Universidad respecto a este objetivo (información procedente del diagnóstico de género)

Situación actual de la Universidad respecto a este objetivo (se plantean dos bloques diferenciados)

1. Grado de ejecución general
2. Avance en el impulso de la transversalidad de género

Valoración global

Grado de cumplimiento del objetivo

Alto    Medio    Bajo





Ficha de trabajo núm.10: IDENTIFICAR INDICADORES			
Justificación/objetivo	Indicadores	Responsable recogida	Plazos obtención
Justificación/objetivo	Indicadores	Responsable recogida	Plazos obtención
Analizar la presencia de mujeres y hombres en instancias de responsabilidad no formalizada como comisiones de trabajo o equipos de investigación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Composición desagregada por sexo de comisiones de trabajo y equipos de investigación</li><li>- Forma de designación</li><li>- Actuaciones para asegurar la representación equilibrada de estos órganos</li></ul>	Departamento:  Unidad:	Diciembre 2011

